

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG



**LISA FEBRIANI MANGIDING
1610121037**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Komunikasi

LISA FEBRIANI MANGIDING
1610121037

PROGRAM STUDI S1 ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG

Disusun dan diajukan oleh

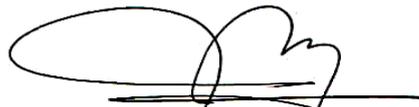
LISA FEBRIANI MANGIDING

1610121037

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 12 Oktober 2022

Pembimbing



Abdul Jalil, S.Ksi., M.I.Kom

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar




PRODI KOMUNIKAS
Soraya Firdausy, S.I.Kom., M.I.Kom

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG

disusun dan diajukan oleh

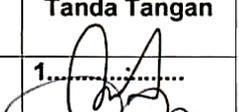
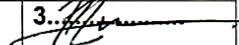
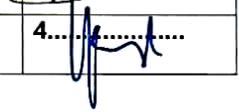
LISA FEBRIANI MANGIDING

1610121037

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **12 Oktober 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Soraya Firdausy, S.I.Kom., M.I.Kom	Ketua	1..... 
2.	Abdul Jalil, S.Ksi., M.I.Kom	Sekretaris	2..... 
3.	Muh. Bisryi, S.Ksi., M.I.Kom	Anggota	3..... 
4.	Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



PRODI KOMUNIKASI

Soraya Firdausy, S.I.Kom., M.I.Kom

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LISA FEBRIANI MANGIDING

NIM : 1610121037

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam makalah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat dan pasal 70).

Makassar, 19 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan,


LISA FEBRIANI MANGIDING

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji serta syukur patut kita ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti mampu menuntaskan penulisan skripsi yang judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Sanggar Seni Matawai di Enrekang” ini dengan sungguh-sungguh.

Yang pertama, peneliti bersyukur dan serta mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesabaran kepada peneliti dalam pembuatan skripsi. Kepada Orang tua, Almarhum Bapak Antho Mangiding dan Ibu Sahani serta kakak peneliti Mirnayanti Mangiding yang selalu mendukung baik secara materi, doa hingga semangat kepada peneliti. Dan peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Abdul Jalil, S.Ksi., M.I.Kom sebagai dosen Penasehat akademik serta pembimbing skripsi atas waktu yang telah disempatkan untuk membimbing, memberi motivasi, memberi literatur, serta diskusi yang dilakukan dengan penulis.

Dengan kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si selaku rektor Universitas Fajar.
2. Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos, M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Univesitas Fajar.
3. Soraya Firdausy, S.I.Kom., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi dan Indriani Dewi Resky Ananda, S.I.Kom.selaku Sekretaris Program studi Ilmu Komunikasi.

4. Ketua organisasi sanggar seni Matawai Muh. Nur Alamsyah dan para anggota.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Ilmu Komunikasi Universitas Fajar.
6. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Fajar angkatan 2016.
7. Kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang membantu peneliti menrampungkan skripsi ini.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti berharap mendapat saran serta kritik yang membangun agar skripsi ini bisa memberi manfaat dibidang pendidikan dan pelaksanaan dilapangan serta dapat dikembangkan lagi lebih lanjut.

Makassar, 19 Oktober 2022

LISA FEBRIANI MANGIDING

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG

Lisa Febriani Mangiding

Abdul Jalil

Kinerja pada suatu organisasi sangat berpengaruh dalam menggapai tujuan dari organisasi tersebut. Satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi organisasi. Tetapi agar dapat membuktikan hal tersebut, kita perlu membuktikannya melalui penelitian, agar kita bisa menjawab yang akurat. Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada Sanggar Seni Matawai di Enrekang. Alat yang peneliti gunakan dalam menggumpulan data ialah kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode korelasional merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis statistik menggunakan bantu SPSS versi 23.0.

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,543 yang menandakan korelasi cukup kuat. Berdasarkan perhitungan uji parsial didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,664 > 2,006$. Diperoleh pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,543. Sedangkan untuk uji F sebesar $F_{hitung} (21,757) > F_{tabel} (4,03)$. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota sebesar 29,5% dan 70,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON MEMBERS'

PERFORMANCE AT THE MATAWAI ART STUDIO IN ENREKANG

Lisa Febriani Mangiding

Abdul Jalil

Performance in an organization is very influential in achieving the goals of the organization. One factor that can influence performance is organizational communication. But to prove this, we need to prove it through research, so that we can give an accurate answer. This study aims to find out how much influence organizational communication has on the performance of members at the Matawai Art Studio in Enrekang. The tools that the author uses in data collection are questionnaires (questionnaires) and documentation. The correlational method is the method used in this study with statistical analysis using SPSS version 23.0.

These results indicate that the correlation value is 0.543 which indicated fairly strong correlation. Based on the calculation of the partial test, the value of $t_{count} > t_{table}$ is $4,664 > 2,006$. The correlation coefficient value was also obtained at 0.543. Meanwhile, for the F test, it is $F_{count} (21.757) > F_{table} (4.03)$. From the results of the research above, it is known that organizational communication has an influence on the performance of members 29.5%, and 70.5% is influenced by other factors not examined by researchers.

Keywords: Organizational Communication, Job Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR KEASLIAN.....	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Konsep dan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	7
2.1.2 Organisasi	11
2.1.3 Komunikasi Organisasi	14
2.1.4 Teori Komunikasi Organisasi (Dimensi)	26
2.1.5 Kinerja Anggota	29
2.2 Tinjauan Empirik	32
2.3 Kerangka Konsep	35
2.4 Defenisi Operasional	35
2.5 Hipotesa Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Tempat Waktu	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	
3.4.1 Sumber Data Primer	40
3.4.2 Sumber Data Sekunder	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Pengukuran Variabel	43
3.7 Instrumen Penelitian	44
3.7.1 Uji Validasi.....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.3 Uji Asumsi Linearitas	48
3.9 Uji Hipotesis.....	49
3.9.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjust R2).....	49
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	49
3.9.3 Uji Stimultan (Uji F).....	49
3.10 Teknik Analisi Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Sanggar Seni Matawai	52
4.1.1 Profil Singkat Sanggar Seni Matawai	52
4.1.2 Visi & Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi Sanggar Seni Matawai	53
4.2 Hasil Penelitian	54
4.3 Identitas Responden.....	55

4.3.1 Usia Responden	55
4.3.2 Jenis Kelamin Responden	56
4.2.3 Pekerjaan Responden	56
4.4 Analisis Data	57
4.5 Uji Asumsi Klasik	69
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	69
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.5.3 Hasil Uji Asumsi Linearsitas	71
4.6 Uji Regresi Linear Sederhana	72
4.7 Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (Ajdust R2)	74
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	75
4.7.3 Uji Simultan (Uji F)	76
4.8 Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sanggar seni Matawai Menampilkan Tari Barutung Lan Kedo	3
Gambar 2.1 Prinsip Komunikasi Dalam Model	8
Gambar 2.2 Sistem Komuniaksi Organisasi	14
Gambar 2.3 Universal Komunikasi Antarmanusia.....	16
Gambar 2.4 Penyebaran Pesan Secara Serentak	20
Gambar 2.5 Penyebaran Pesan Secara Berurutan.....	21
Gambar 2.6 Kerangka Konsep.....	35
Gambar 4.1 Logo Sanggar Seni Matawai	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik	32
Tabel 3.1 Interpretasi Terhadap Nilai R Hasil Analisis Korelasi	38
Tabel 3.2 Jumlah Anggota	39
Tabel 3.3 Skor Jawaban	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia	55
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Pekerjaan	56
Tabel 4.4 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Keatas (Komunikasi Organisasi) Item 1	57
Tabel 4.5 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Keatas (Komunikasi Organisasi) Item 2	58
Tabel 4.6 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Keatas (Komunikasi Organisasi) Item 3	58
Tabel 4.7 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Keatas (Komunikasi Organisasi) Item 4	59
Tabel 4.8 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Kebawah (Komunikasi Organisasi) Item 5	60
Tabel 4.9 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Kebawah (Komunikasi Organisasi) Item 6	60
Tabel 4.10 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Kebawah (Komunikasi Organisasi) Item 7	61
Tabel 4.11 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (Komunikasi Organisasi) Item 8	61
Tabel 4.12 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi	

Horizontal (Komunikasi Organisasi) Item 9	62
Tabel 4.13 Respon Responden Terhadap Indikator Komunikasi	
Horizontal (Komunikasi Organisasi) Item 10	63
Tabel 4.14 Respon Responden Terhadap Indikator Kualitas	
Kerja (Kinerja Anggota) Item 11	64
Tabel 4.15 Respon Responden Terhadap Indikator Kualitas	
Kerja (Kinerja Anggota) Item 12	64
Tabel 4.16 Respon Responden Terhadap Indikator Ketepatan	
Waktu (Kinerja Anggota) Item 13	65
Tabel 4.17 Respon Responden Terhadap Indikator Ketepatan	
Waktu (Kinerja Anggota) Item 14	65
Tabel 4.18 Respon Responden Terhadap Indikator Ketepatan	
Waktu (Kinerja Anggota) Item 15	66
Tabel 4.19 Respon Responden Terhadap Indikator Inisiatif	
(Kinerja Anggota) Item 16	67
Tabel 4.20 Respon Responden Terhadap Indikator Inisiatif	
(Kinerja Anggota) Item 17	67
Tabel 4.21 Respon Responden Terhadap Indikator Kemampuan	
(Kinerja Anggota) Item 18	68
Tabel 4.22 Respon Responden Terhadap Indikator Kemampuan	
(Kinerja Anggota) Item 19	69
Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.25 Hasil Asumsi Linearitas	72
Tabel 4.26 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana	73
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	74
Tabel 4.28 Uji Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.29 Uji Simultan (Uji F)	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disebuah organisasi yang bersifat legal terdapat berbagai bagian atau divisi. Setiap divisi mempunyai tanggung jawabnya sendiri yang harus dilakukan. Setiap divisi memiliki keterkaitan dan berkesinambungan untuk hal pekerjaan. Oleh sebab itu, terciptalah komunikasi organisasi yang merupakan pemberian arahan maupun pesan- pesan yang tercipta menjadi sebuah informasi yang bisa di informasikan pada kegiatan kerja. Komunikasi organisasi tercipta dengan baik serta terbangun melalui ikatan yang baikdi antara satu anggota dengan anggota lain di setiap macam jabatan ataupun kedudukan dalam organisasi.

Pengetahuan mengenai sebuah organisasi itu memerlukan pengetahuan yang banyak tentang urusan yang akan dilakukan dalam pengerjaanya. Komunikasi organisasi memiliki makna yang penting dalam memberi pesan di cakupan organisasi. Komunikasi organisasi merupakan sebuah alat Intrepretasi pesan diberbagai unit komunikasi dalam tiap divisi yang berada dalam sebuah organisasi serta menjadi bagian dari suatu organisasi tertentu. Perihal ini memiliki maksud jika komunikasi organisasi yaitu salah sebuah sikap organisasi yang terdapat didalamnya kekeliruan pesan serta item penerus informasi antara pribadi di organisasi akan seluruh kegiatan yang dikerjakan.

Informasi yang terdapat disebuah organisasi sangatlah bermacam-macam dikategorikan disebuah bidang. Salah satunya bagaimana cara bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, tiap anggota membutuhkan arahan agar dapat memahami apa yang harus mereka lakukan. Informasi disampaikan melalui

komunikasi organisasi hingga mudah diterima oleh semua anggota. Informasi selanjutnya dipahami setiap anggota dan setelah itu barulah tiap anggota mengembangkan pemikiran mereka dalam pelaksanaan tugasnya. Semua anggota wajib melaksanakan tugasnya secara optimal dan tepat waktu. Dari hal tersebut, kita bisa menilai kualitas kerja dan kinerja para anggota.

Tanggung jawab seorang anggota adalah untuk melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dibawah fungsi pekerjaan mereka. Apa yang dilakukan para anggota, hasilnya tersebut dinilai oleh ketuanya langsung dimana mereka terikat. Hasil kerja yang dilakukan seorang anggota disebut kinerja anggota. Kemampuan yang bagus mampu memengaruhi reaksi yang telah dicapai organisasi. Kinerja ialah suatu penggambaran sebuah pencapaian dalam melaksanakan sebuah program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai visi serta misi yang dituju, yang diwujudkan menggunakan strategi penjadwalan organisasi. Kinerja atau juga *Job Performance* bermula dari Bahasa Inggris atau *Actual Performance* yaitu pencapaian anggota seperti pencapaian dalam kerja atau pencapaian yang betul-betul telah tercapai selama berada didalam organisasi.

Kinerja ialah hasil-hasil kerja orang atau sekelompok di kesibukan organisasi yang tergerak oleh beberapa faktor serta capai tuju organisasi didalam kurun tertentu. Dalam sebuah penerapan kegiatan, hasil kerjaan atau aktivitas individu atau kelompok telah jadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Tercapai suatu tujuan organisasi tergantung kinerja yang dihasilkan para anggotanya.

Sanggar Seni Matawai ialah salah sebuah organisasi bergerak dibidang kesenian dan terbentuk di 26 desember tahun 2015. Awal terbentuknya Sanggar Seni Matawai diberi nama *Alla Art Word Community* tetapi dengan adanya

perkembangan akhirnya pada bulan februari 2016 nama *Alla Art Word Community* diganti dengan Sanggar Seni Matawai. Organisasi ini ialah lokasi penelitian yang bertempat di daerah Enrekang. Organisasi yang telah terbentuk pada tanggal 26 desember tahun 2015 bergerak untuk melestarikan dan mengembangkan seni tari, teater, dan musik khususnya kesenian tradisional Enrekang.

Umumnya Sanggar Seni Matawai mengikuti kegiatan-kegiatan kabupaten dan rutin membuat pentas seni 2 kali setahun yang berlokasi di Enrekang. Tetapi pada tahun 2019, Sanggar Seni Matawai terpilih menjadi salah satu organisasi kesenian yang mengisi acara di *Polewali Mandar International Folk and Art Festival (PIFAF) 2019* bersama-sama 50 Sanggar Seni Nasional. Dalam festival ini Sanggar Seni Matawai menampilkan Tari Barutung Lan Kedo yang merupakan tarian khas dari Enrekang. Tidak hanya itu, Sanggar Seni Matawai juga pernah mengikuti kegiatan Nasional seperti Temu Teman Teater.



Gambar 1.1 Sanggar Seni Matawai Menampilkan Tari Barutung Lan Kedo

Sumber: Instagram @irchairil.anwar44

Dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan Sanggar Seni Matawai tidak berarti mereka bebas dari hambatan. Ada saatnya organisasi memiliki urusan yang wajib diselesaikan karena dalam mengerjakan beberapa kegiatan yang pastinya mampu menghambat tujuan organisasi. Salah sebuah contoh urusan yang sering ada didalam organisasi yang terkait dengan komunikasi organisasi yang diduga ada pengaruh pada kinerja anggota.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan peneliti di lokasi penelitian, terdapat masalah di Sanggar Seni Matawai yaitu masalah komunikasi organisasi. Di Sanggar Seni Matawai beberapa anggota masih tidak bisa membentuk komunikasi organisasi yang bagus. Tentu ini terjadi dikarenakan waktu yang dimiliki anggota Sanggar Seni Matawai selalu bertabrakan dengan beberapa anggota lainnya yang masih bersekolah. Contohnya, dengan adanya beberapa anggota yang masih sekolah mengakibatkan sesama anggota jarang bertemu dan hanya berkomunikasi melalui pesan *group* di *Whatsapp* tetapi masih ada beberapa yang lambat menanggapi atau *slow respon* bila ada informasi yang disampaikan ketua atau beberapa anggota. Informasi disini bisa berupa informasi penting mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan. Komunikasi organisasi yang efektif hanya dilakukan beberapa anggota yang sering hadir dan datang ke sekretariat dan yang lain hanya menerima secara pasif keputusan atau informasi yang telah diputuskan oleh ketua dan beberapa anggota berperan aktif.

Dalam menerapkan komunikasi organisasi sanggar seni matawai belum bisa dilakukan secara maksimal, anggota cenderung kurang aktif dalam memberi pesan atau memberi saran dan keluhan keketua.

Pemikiran salah tentang pesan yang transfer karena kurangnya penguasaan dalam berkomunikasi yang benar dapat menjadi salah satu masalah yang harus

segera diperbaiki. Agar dapat saling mengerti tentu harus mempunyai koneksi yang baik antar komunikator dan komunikan, karena pada tiap-tiap individu sering mudah dalam menangkap makna atau digerakkan oleh komunikasi yang terbentuk antara orang yang memiliki koneksi baik terhadap sesama.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pentingnya komunikasi organisasi terhadap masalah yang mempengaruhi komunikasi dalam organisasi yang telah dipaparkan diatas, peneliti memilih Sanggar Seni Matawai sebagai bahan penelitian pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota yang terjadi didalamnya dikarenakan hal tersebut berhubungan dengan konsentrasi penulis, komunikasi organisasi merupakan salah satu bagian dari usaha *public relations* dalam membangun, mengembangkan, dan mempertahankan citra atau reputasi organisasi sanggar seni Matawai. Dengan komunikasi organisasi yang mereka lakukan didalam organisasi, mereka dapat mendapatkan prestasi dan mewujudkan visi dan misi. Komunikasi organisasi dengan *public relations* merupakan suatu hubungan yang didalamnya terdapat bentuk komunikasi yang baik untuk mempertahankan citra positif organisasi. Selain itu, belum ada penelitian yang menjadikan Sanggar Seni Matawai sebagai tempat peneliti terkait seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada Sanggar Seni Matawai di Enrekang. Berangkat dari fenomena tersebutlah peneliti terikat untuk meneliti tentang **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Sanggar Seni Matawai di Enrekang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni Matawai di Enrekang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni Matawai di Enrekang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Menyajikan informasi tentang bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar Seni Matawai di Enrekang dan penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan atau acuan bagi mahasiswa program studi ilmu komunikasi dengan penelitian sejenis yang akan datang, khususnya penelitian komunikasi organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini mampu memberikan sebuah manfaat bagi organisasi dan diimplementasikan dalam studi komunikasi mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan sebagai bahan dialog, ajaran, studi komunikasi organisasi kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Konsep Dan Teori

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Dalam bahasa Inggris istilah komunikasi atau *communication* merupakan kata Latin *communis* artinya “sama” dan *communico, communication, atau communicare* artinya “menjadikannya sama” (*to make common*). Kata awal (*communis*) sering sekali disebut sebagai awal kata “komunikasi”, yang adalah asal kata Latin serupa lainnya.

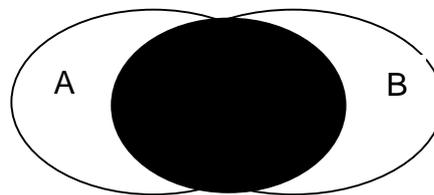
Tasmara mengatakan dalam Suryanto (2017:14) bahwa menyelaraskan awal mula kata komunikasi (*communicare*) dalam terjemahan bahasa latin untuk berpartisipasi, atau berasal dari kata *communes* yang artinya sama = *common* artinya adalah berbagai informasi, untuk mencapai pemikiran yang sepemahaman antara satu dengan lain.

Menurut Evertt M. Rogers dan Lawrence Kincaid dalam Cangara (2019:18) mengatakan Komunikasi adalah suatu proses mentransfer sebuah pemikiran wawasan dari sumber ke penerima, satu bahkan lebih banyak, , dengan tujuan mempengaruhi kelakuan mereka.

Rogers dan D. Lawrence Kincaid bersama-sama mengembangkan definisi ini dan memunculkan arti baru, yang menunjukkan jika sebuah komunikasi adalah kegiatan dua orang atau bahkan dapat lebih membentuk serta bertukar informasi satu ke satu lain. Hal ini bisa bantu agar mengarah kepada saling pengertian yang sangat dalam.

1. Prinsip Komunikasi

Kesamaan dalam komunikasi bias dibandingkan dengan dua lingkaran yang saling tumpang tindih merupakan sebuah kerangka pengalaman (*experience field*), yang memperlihatkan kesamaan antara A dan B dalam hal-hal tertentu, seperti simbol dan Bahasa. (Cangara, 2019: 27-28)



Gambar 2. 1: Prinsip komunikasi dalam model

Sumber: Cangara, 2019

Pada gambar di atas, mampu kita simpulkan ada tiga prinsip dasar sebuah komunikasi, yakni:

- a. Komunikasi bisa berlangsung berlangsung jika beberapa orang yang terlibat dalam kegiatan komunikasi bertukar pengalaman yang sama (*sharing similar experiences*)
- b. Jika area yang tumpang tindih (*the field of experience*) ada di seluruh lingkaran A atau Lingkaran B dan hampir menghasilkan lingkaran yang sama, itu lebih mungkin untuk membangun kegiatan komunikasi yang sangat efektif.
- c. Namun jika daerah yang tumpang tindih semakin mengecil dan menjauhi kontak kedua lingkaran tersebut, atau bahkan cenderung terisolasi satu sama lain, maka komunikasi yang terjadi akan sangat terbatas. Nyatanya, hal itu mungkin tidak mampu menciptakan proses komunikasi yang efektif.

- d. Kedua lingkaran ini tidak hendak bias bersama-sama menutup seluruhnya (100%), sebab dalam situasi komunikasi antarmanusia walaupun manusia tersebut kembar, belum sempat terdapat manusia didunia dengan perilaku, sifat serta watak yang sama (100%).

2. Unsur-unsur Komunikasi

Komunikasi ialah proses dalam menyampaikan pesan kepada satu orang ke yang lainnya, dengan berharap tujuan dapat memengaruhi pengetahuan ataupun sikap seorang. Oleh itu penafsiran komunikasi yang simpel ini, bisa dikatakan jika proses komunikasi tidak bisa kalau tanpa terdapatnya dorongan elemen, pengirim (*source*), pesan (*message*), saluran/media (*channel*), penerima (*receiver*), dan akibat/pengaruh (*effect*). Elemen-elemen ini bisa mampu dikatakan komponen atau unsur komunikasi.

- a. Sumber, segala kejadian komunikasi hendak menyertakan sumber selaku penghasil ataupun pengirim pesan. Dalam sebuah komunikasi antarmanusia, sumber dapat hanya seorang, namun dapat pula dalam wujud kelompok, semacam partai politik, organisasi, ataupun lembaga. Dalam Bahasa Inggris sumber umumnya disebut komunikator, pengirim, penyebar, sumber, dan disebut *source*, *sender* atau *encoder*.
- b. Pesan, pesan yang dikutip dalam suatu proses komunikasi adalah apa yang ingin diinformasikan pengirim kepada penerima. Pesan mampu disampaikan secara tatap muka ataupun melalui media komunikasi perantara. Isi pesan dapat berupa hiburan, informasi, saran, iklan, promosi, dll.
- c. Media, ialah alat yang dipakai untuk mengirim wawasan. Ada banyak sekali pengertian tentang saluran atau media, salah satunya yaitu media bias yang memiliki bentuk bermacam-macam seperti komunikasi antarpribadi, panca

indera menjadi media komunikasi. Beberapa macam saluran komunikasi yang digunakan selain dari berkomunikasi menggunakan panca indera manusia yaitu telpon, surat, dan telegram yang digunakan menjadi komunikasi antarpribadi. Adapun media dalam komunikasi massa berfungsi untuk menghubungkan antara pengirim dan penerima sehingga pesan dapat dilihat, dibaca, dan dengar setiap orang.

- d. Penerima, seseorang yang menjadi target pengiriman pesan. yang berupa target pesan telah dikirim oleh sumber tersebut. Penerima bisa jadi berupa individu atau juga dalam sebuah kelompok. Adapun beberapa istilah terhadap penerima pesan diantaranya yaitu khalayak, sasaran dari komunikasi, atau disebut *audience* atau *receive* dalam Bahasa Inggris. Disebuah proses komunikasi dapat diketahui jika keberadaan penerima disebabkan oleh sumbernya. Karena jika sumber hilang, maka penerima pun tak ada. Penerima merupakan elemen yang terpenting diproses komunikasi disebabkan dia adalah sasaran komunikasi. Apabila penerima tidak menerima pesan maka akan menimbulkan berbagai masalah yang biasanya perlu diperbaiki, baik pada sumber, pesan, maupun saluran.
- e. Pengaruh atau efek, merupakan selisih tentang apa yang ada dalam pikiran, dirasakan, dan dikerjakan oleh penerima awal dan akhir mendapat pesan. Efeknya dapat berupa ilmu, gerak-gerik dan tingkah laku individu. Oleh karena itu, efeknya dapat berupa perubahan atau pemahaman, kelakuan, dan tgerak gerik seseorang sebagai akibat penerimaa pesan (Cangara, 2016: 23-29).

2.1.2 Organisasi

Organisasi adalah sebuah sistem terbuka yang membangun komunikasi antar satu dengan yang lain agar terjadi pertukaran pesan dengan sesama anggota. Komunikasi dalam organisasi mempunyai fungsi sebagai transmisi pesan, ide, dan informasi untuk menerima umpan balik agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi dibentuk oleh komunikasi, jika tanpa komunikasi sistem atau organisasi sosial tidak akan ada. Komunikasi terjadi sebagai integrasi dari elemen-elemen yang membentuk aspek-aspek sistem yang bergerak.

Sama halnya dengan yang dikatakan Yarosca dalam (Rahmawati, 2017:3-4), semacam organisasi tidak dapat berdiri tanpa adanya komunikasi yang bagus diantara ketua dan. Komunikasi dalam suatu organisasi membangun jalinan yang baik antara ketua dan anggota. Terkadang jika atasan memiliki jalinan yang baik dengan anggota maka akan menghasilkan hal baik, dan sebaliknya. Dalam iklim kerja, organisasi ialah koordinasi yang luas serta rumit yang dapat diperdaya iklimnya, baik dari luar serta dari dalam.

Dalam suatu organisasi, anggota telah memiliki peran dan tanggung jawab dengan diri sendiri. Anggota memiliki jabatan dan atau sebuah pekerjaan yang berbeda, dan posisi yang beda pula tentu mampu memberikan efek yang berbeda. Dengan saling bertukar pesan yang dikerjakan anggota dengan koordinasi jaringan komunikasi bisa membuat suatu administrasi kerja sehingga membuat bentuk kerja organisasi. Pencapaian misi organisasi tergantung pada sepanjang

mana anggota dapat memahami dan menyerap misi organisasi. Menurut Rahmawati (2017:15) Tujuan dari sebuah organisasi suatu arah yang sangat ingin didapatkan organisasi dalam kurun jangka waktu telah ditentukan.

1. Unsur-unsur Organisasi

Sederhananya, sebuah organisasi terdiri dari lima elemen yaitu, manusia, kerjasama, tujuan Bersama, lingkungan, dan sumber daya alam. Kelimanya hal tersebut dihubungkan atau ditautkan dan menjadi satu kesatuan yang utuh. Elemen-elemen organisasi yang rinci ialah:

a. Personal (*Man*)

Layaknya manajer atau ketua adalah pengendali utama dari sistem organisasi ada juga wakil manajer yang tugasnya diawasi langsung oleh manajer. Jika dalam kondisi tertentu ia juga bisa menjadi manajer, terakhir ada beberapa orang-orang yang mendukung kinerja manajer dan wakilnya (pekerja). Ketiganya serupa dalam hal memberikan kontribusi seperti ide, tenaga, dan hal-hal yang berkaitandengan operasional organisasi. Semua ini bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.

b. Kerjasama (*Teamwork*)

ialah suatu Tindakan atau aktivitas dilakukan bersama untuk mencapai tujuan Bersama.

c. Tujuan Bersama

Rencana kedepan ini akan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai sesuai prosedur, program, pola (*network*), kebijaksanaan (*policy*), strategi, anggaran (*budgeting*), dan peraturan-peraturan (*regulation*) yang disepakati bersama.

d. Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan seperti kondisi sosial, budaya, ekonomi dan teknologi juga mempengaruhi kelangsungan organisasi. termasuk faktor lingkungan, antara lain:

- I. Kondisi atau keadaan mempengaruhi pergerakan hidup sebuah organisasi, karena sebuah kondisi atau keadaan akan selalu berubah.
- II. Tempat atau lokasi, hal ini terkait erat dengan sebuah masalah komunikasi serta transportasi yang harus dihadapi organisasi.

e. Kekayaan Alam

Keadaan iklim, udara, air, cuaca (geografi, hidrografi, geologi, klimatologi), flora dan fauna merupakan termaksud dalam kekayaan alam.

2. Fungsi Organisasi

Agar terwujudkan harapan serta misi organisasi, bisa mempunyai 4 (empat) guna organisasi yang terikat dengan bentuk organisasi yang sangat perlu diperhatikan, yaitu:

- a. *Planning* (perencanaan)
- b. *Organizing* (pengaturan)
- c. *Accounting* (pelaporan)
- d. *Controlling* (pengawasan)

Organisasi perlu persiapan yang cermat saat melakukan aktivitas. Semua anggota organisasi dapat mendiskusikan rencana tersebut, diperlukan pengaturan *job disk* setiap anggota untuk memudahkan operasional organisasi. Laporan dan pemantauan merupakan fungsi penunjang untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Komunikasi Organisasi

Diterjemahkan oleh Mulyana, R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2001:31-32) mengusulkan pengertian fungsi komunikasi organisasi menjadi bagian dari organisasi tertentu yang mengarahkan dan menafsirkan pesan diantar unit komunikasi. Oleh sebab itu, satu organisasi terbentuk dari sebuah aspek-aspek komunikasi yang memiliki hierarkis satu sama lain dan memiliki fungsi dalam lingkungan. Gambar 2.2 menggambarkan seseorang menjadi lingkaran didalam jabatan yang memiliki bentuk segi empat. Seperti yang dijabarkan oleh Bekke dan Argyris (Pace dan Faules, 2006:32), orang disosialisasikan berdasarkan posisinya dan menciptakan lingkaran yang lebih sesuai dengan status jabatannya. Pada waktu yang bersama, menghususkan kedudukan untuk membuat grafik dan gambaran yang sama dengan situasi orang tersebut.



Gambar 2.2 Sistem Komunikasi Organisasi

Sumber: Pace dan Faules, 2006:32

Gambar di atas menggambarkan gambaran sistem komunikasi organisasi. Garis putus-putus menggambarkan ide jika hubungan yang ditentukan oleh para ahli adalah alami, bisa memberi tahu jika struktur dari organisasi itu bisa mengikuti apapun dan dapat terus berganti tergantung sebagaimana aksi kemampuan lingkungan dalam atau luar. Namun hubungan dari jabatan tersebut secara resmi berubah sesuai dengan pernyataan pengurus organisasi.

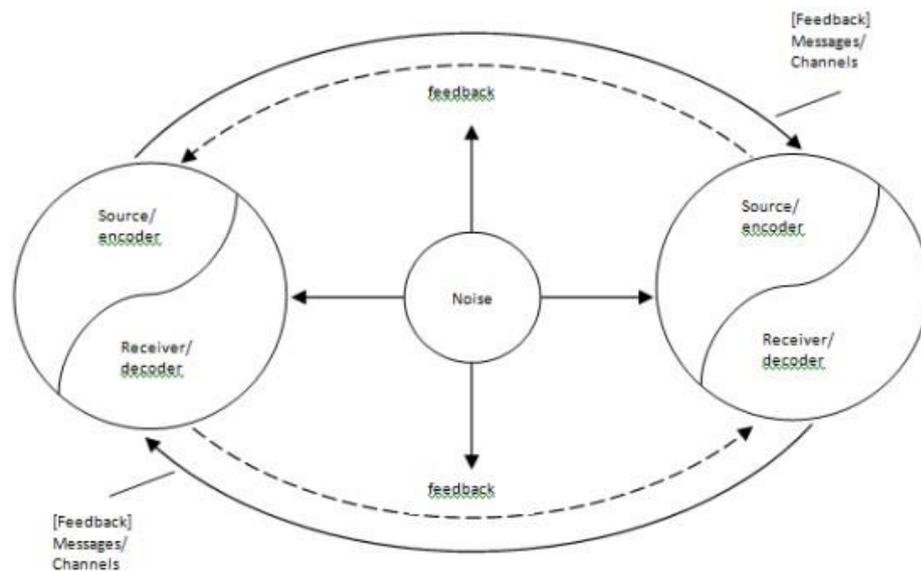
Jika kita mengamati kejadian yang dilakukan ketika seseorang ikut dalam berkomunikasi, terdapat dua aspek perilaku umum terjadi yang bisa kita lihat. Sama seperti yang dipaparkan di bawah ini:

1. Pembuat pesan atau penciptaan” pertunjukan” [konten yang telah dibuat anda perlihatkan kepada seseorang atau individu lainnya; memberi konten tersebut dan bisa terlihat secara mendetail dan membahagiakan]
2. Penerjemahan pesan atau penerjemahan arah [menjabarkan atau mengetahui sesuatu dengan cara yang berbeda].

Redding dan Sanbron (Arni Muhammad (2007: 67) mengatakan “komunikasi organisasi ialah yang jadi sumber dan yang menerima pesan di kelompok yang rumit. Yang didalamnya masuk komunikasi didalam, jalinan interpersonal, manajemen jalinan serikat, komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas, dan lain-lain”. Soleh Soemirat (2000 :1-3) mengutip Joseph Devito dalam buku komunikasi organisasi yang hampir sama dengan Reading dan Sanborn, ia mengatakan “komunikasi organisasi yaitu orang yang kirim dan orang yang terima wawasan yang bagus di kelompok resmi dan tidak resmi organisasi”.

Pada penjelasan ditersebut kesimpulannya adalah kalau komunikasi organisasi merupakan sebuah proses komunikasi dari intepretasi komunikasi yang kompleks di organisasi formal dan informal, komunikasi tersebut dapat

mengarah pada pemahaman yang sama sehingga mencapai tujuan organisasi tersebut. Joseph DeVito, Poppy Ruliana (2014:3-7), dalam bukunya komunikasi organisasi menyatakan jika komunikasi mengarah kepada sebuah Tindakan individu atau lebih dalam memberi dan menerima sebuah pesan yang dibentuk dalam suatu pengetahuan tertentu serta berdampak pengaruhi dan giliran untuk memperoleh tanggapan balik (*feedback*), pesan ini terpengaruh dengan lingkungan (konteks) dimana komunikasi terjadi.



Gambar 2.3 Universal Komunikasi Antarmanusia

Sumber: Poppy Rulian, 2014, 3-7

Komunikasi interaktif yang dikemukakan oleh DeVito menggambarkan apa yang disebut dengan komunikasi interaktif, yang mengandung aspek-aspek yang terkandung dalam sebuah perilaku komunikasi, baik itu internal, interpersonal, berpidato terbuka maupun komunikasi di masyarakat. Jenis komunikasi DeVito

memiliki ciri khas interaktif serta keunggulan jenis ini terdapat pada penerimanya. Elemen-elemen komunikasi ditunjukkan pada gambar 2.3.

Model di atas menggambarkan elemen-elemen yang terjadi dalam proses komunikasi. Adapun elemen-elemennya sebagai berikut:

a. Pembicara – Penerima

Pembicara dan penerima pesan adalah satu dalam sebuah kesatuan yang tak mampu untuk dipisah dalam komunikasi, dan bahkan menekankan bahwa setiap orang yang ikut dalam sebuah komunikasi memiliki pembicara (sumber) dan penerima (pendengar).

b. *Encoding – Decoding*

Pada ilmu komunikasi *encoding* adalah tindakan menciptakan pesan. Misalnya *Encoding* merubah pikiran menjadi gelombang suara (berbicara) atau meletakkannya di atas kertas (menulis). Proses menerima (mendengar atau membaca) pesan disebut *decoding*. Oleh sebab itu, pembicara atau penulis adalah pencipta *encoder* dan pendengar atau pembaca dapat dianggap sebagai *decoder*.

c. Kompetensi Komunikasi

Kompetensi komunikasi mengarah kepada kebiasaan dalam berkomunikasi lebih baik lagi. Kompetensi tersebut meliputi, pemahaman mengenai keikutsertaan lingkungan (konteks) dalam memengaruhi sebuah isi (*content*) serta aspek pesan komunikasi.

d. Pesan dan Saluran

Pesan komunikasi bisa dilakukan secara verbal (lisan atau tertulis) dan dapat dilakukan dalam bentuk nonverbal (tanpa kata atau Gerakan tubuh). Saluran dapat berupa media yang dilalui pesan, seperti media

cetak atau media elektronik ataupun secara langsung, yaitu tatap muka. Namun menurut DeVito, komunikasi jarang dilakukan hanya dalam satu saluran, tetapi terkadang menggunakan dua, tiga, atau empat saluran yang berbeda secara bersamaan.

e. Umpan Balik dan Umpan Maju

Tanggapan yaitu pesan terkirim lagi kepada pembicaranyanya. Dalam gambar luas komunikasi tanda kiri kanan arah satu pembicara ke penerima, ke pembicara ke penerima dan yang berbeda didalan dua arah ialah umpan balik adalah umpan balik verbal atau nonverbal. Umpan maju (*feedback*) adalah wawasan mengenai pesan yang diberikan.

f. Gangguan (*Noise*)

Gangguan (*noise*) adalah hambatan di komunikasi yang dapat menyimpangkan pesan. Gangguan mencegah komunikasi dalam menerima pesan serta kirim pesan. Gangguan ini bisa berbentuk fisik, psikologis (pikiran yang telah ada di kepala) serta gangguan semantik (gagal dalam menerjemahkan isi).

g. Efek Komunikasi

Komunikasi akan selamanya memiliki sebuah akibat di setiap orang atau lebih orang yang terlibat tergabung dalam kegiatan berkomunikasi. Setiap tingka laku komunikasi akan memiliki konsekuensi. Akibat dapat berupa kognitif (pengetahuan), efektif (sikap dan perasaan) dan perilaku atau gangguan psikologi.

h. Lingkungan (*contex*)

Dikomunikasi terdapat tiga aspek, yaitu jasmani, lingkungan-psikologis serta waktu. Bagian di mana komunikasi biasa terjadi dibidang konteks atau lingkungan fisik, atau lingkungan berwujud (*tangible*). Disisi lain, aspek sosial- psikologis mencakup jalinan berstatus diantara beberapa orang-orang yang ikut, karakter dan permainan yang dimainkan oleh seseorang, dan sanksi adat istiadat dalam budaya yang ada dimasyarakat tempat mereka berkomunikasi. Sementara dimensi temporal (waktu) yang meliputi terjadinya komunikasi dalam sehari ataupun dalam hitungan bertahun-tahun di mana komunikasi terjadi itu sangat penting bagi masyarakat atau yang terdampak dari sebuah pesan tersebut yang disebar melalui rangkai waktu peristiwa komunikasi. Semua dimensi tersebut berinteraksi untuk mempengaruhi serta terpengaruhi oleh seseorang agar mendapatkan umpan balik (*feedback*) yang merupakan hasil dari kegiatan berkomunikasi.

Model komunikasi interaksional menekankan elemen kunci dari komunikasi yang efektif. Komunikator perlu mengetahui khalayak mana yang akan dituju dan seperti apa reaksi atau tanggapan yang diharapkan.

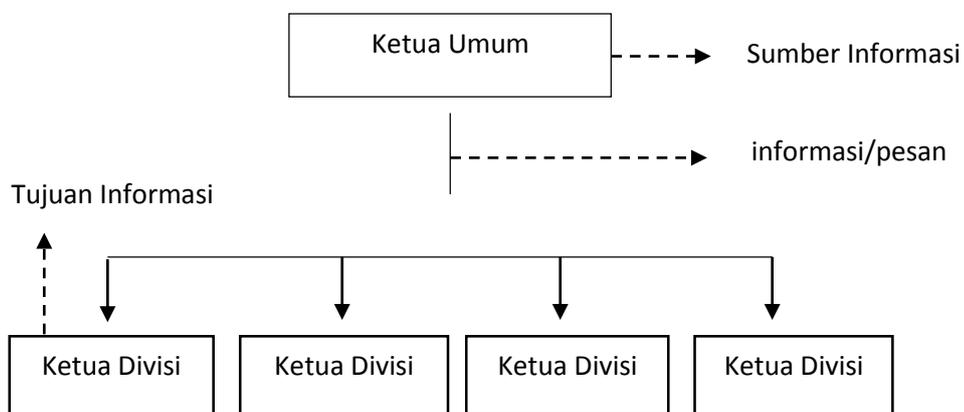
1. Aliran Informasi dalam Komunikasi Organisasi

Wawasan tidak dapat mengalir tanpa bantuan, tetapi mengalir dari yang mengirinya ke yang menerima. Dalam menyampaikan wawasan tu ialah suatu halangan yang besar dikarena bisa menjadi gangguan dipertengahan proses mengalirnya informasi. Di sebuah organisasi seperti perusahaan, aliran

komunikasi yang diterapkan akan tentukan seberapa akurat wawasan itu dipahami dan ke tempat yang benar dan makna pesan diterima “kembar” untuk semuanya. Guetzkow menyatakan dalam (R. Wayne Pace dan Don F. Faules, 2006) jika “arus wawasan disebuah organisasi mampu menjadi menggunakan tiga cara: serentak, berurutan, atau campuran dengan kedua cara ini.

a. Penyebaran Pesan Secara Serentak

Pada saat ini, mudah untuk menyebarkan wawasan secara bersamaan di sebuah kantor besar. Agar sudah sangat meningkatnya teknologi bisa dapat membantu umat dalam melakukan kegiatannya. Seperti mesin fax, internet, telepon, dan sejenisnya. Pemberian wawasan secara bersamaan merupakan salah sebuah cara yang sering dipakai serta lebih gampang dan cepat dibanding metode lain agar memudahkan arus wawasan disebuah organisasi.

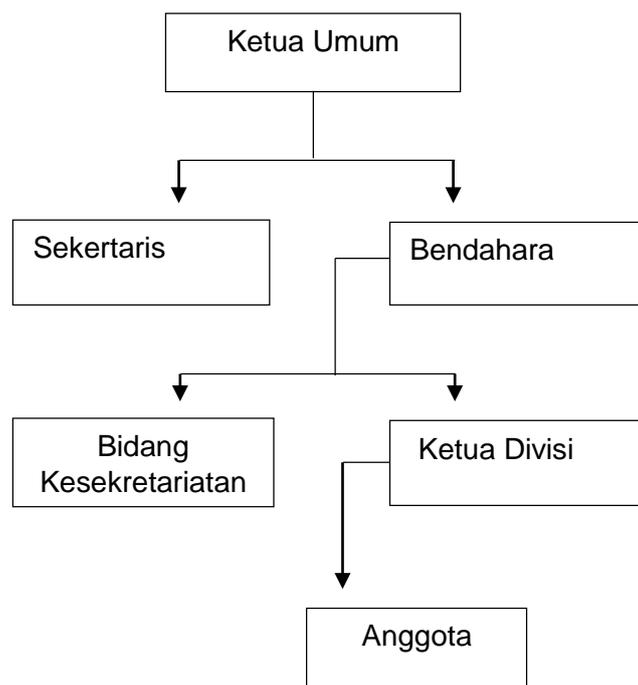


Gambar 2.4 Penyebaran Pesan Secara Serentak

Sumber: Pace, 2006

b. Penyebaran Pesan Secara Berurutan

Menurut Abdullah Masmuh di bukunya yang berjudul Komunikasi Organisasi menggambarkan menyebarkan wawasan secara berskala dilakukan dengan satu persatu. Tahapan ini berarti sama dengan struktural yang ada di kantor. Arus wawasan dapat menghambat kecepatan di mana wawasan seharusnya disebarkan kepada seluruh orang yang terlibat termasuk yang didalam organisasi itu. Jadi dari itu orang lebih menerima wawasan diwaktu yang berbeda. Dikarena hal itulah mengetahui wawasan itu, bisa saja dapat ada kerusakan di setiap aspek.



Gambar 2.5 Penyebaran Pesan Secara Berurutan

Sumber: Pace, 2006

2. Tujuan Komunikasi Organisasi

Tujuan komunikasi organisasi ialah, dapat mempermudah dalam menjalankan, dan merancang jalan sebuah organisasi. Kata Koontz (didalam Moekijat, 1993: 15-16), tujuan komunikasi organisasi itu maksud begitu luas agar bisa membuat perbedaan serta memberi pengaruh tingkah laku kealor kepentingan organisasi. Sedangkan, Liliweri (2014: 372-373) mengatakan ada empat misi di komunikasi organisasi, yaitu;

- a. Menyampaikan sebuah pemikiran, sebuah pandangan dan opini
- b. Menyebarkan informasi
- c. Dapat memperlihatkan sebuah perasaan dan emosi yang dirasakan
- d. Melakukan pengaturan

3. Fungsi Komunikasi Organisasi

Kata Liliweri (2014: 373-374), terdapat beberapa tugas komunikasi organisasi itu bersifat umum serta bersifat khusus.

a) Fungsi Umum

- 1) Komunikasi bermaksud agar penyampaian atau mengasih wawasan keorang atau sekelompok mengenai cara dalam melakukan sebuah kerjaan masuk ke standarnya, contoh menjabarkan kerjaan.
- 2) Komunikasi dapat membantu dalam menimbulkan wawasan atau ide, opini serta faktual. Hal ini masuk didalam memperlihatkan kelakuan organisasi serta kelakuan mengenai apa yang menjadi hal utama layanan, contohnya *public relation*, pameran, ekspo dan lain-lain.
- 3) Komunikasi adalah bagaimana karyawan belajar (secara internal) sesuatu dari orang yang lebih tau, mencari tau tentang pikiran mereka, apa yang

dirasaka, dan apa yang orang itu lakukan yang “terjual” serta yang dibicarakan seorang lain mengenai organisasi.

- 4) Komunikasi memiliki fungsi agar dapat mengetahui apa serta bagaimana suatu organisasi dapat berbagi tugas serta dapat menentukan orang mana yang akan terpilih ketua dan mana yang jadi anggota, serta seberapa berkuasa serta berwenangnya, serta caranya menangani jumlah banyak anggota dan menggunakan tenaga yang ada serta menempatkan orang, mesin, dan menggunakan teknik dan juga metode dalam berorganisasi.

b) Fungsi Khusus

- 1) Dapat memberikan bantuka kepada karyawannya serta mampu menempatkan dirinya kepada isu organisasi serta mengartikan ke sebuah perilaku dibawah suatu komando perintah.
- 2) Membantu pegawai agar mampu membuat sebuah relasi diantara sesame agar dapat meningkatkan sebuah produk organisasi.
- 3) Menolong pegawai agar memiliki kemampuan atau kapabiliti dalam menangani serta mengambil putusan dama keadaan darurat sekalipun.

Mengenai tugas komunikasi organisasi tersebut, Charles Conrad (Liliweri, 2014: 364) juga menyatakan bahwa terdapat dua tugas komunikasi organisasi, diantaranya tugas komando dan tugas relasi yang membantu keputusan organisasi, terlebih saat organisasi tersebut menghadapi kejadian yang tidak menentu, diantaranya;

a. Fungsi Komando

- 1) Memberi arahan serta memberikan keluasaan dalam bertindak.
- 2) Mengerjakan dan merawat hubungan agar tercipta umpan balik.
- 3) Mrmbuat publikasi dan instruks.

b. Fungsi Relasi

- 1) Arahkan serta tidak mengekang.
- 2) Menengahi serta menjaga penampilan serta menjaga hubungan yang dekat.
- 3) Memakai penyebaran dan arahan.

c. Fungsi Komunikasi itu menentukan keputusan di berbagai situasi membingungkan dan tidak bisa ditebak.

- 1) Membuat beberapa sebab yang akan tertinggal serta mempertahankan tradisi organisasi.
- 2) Mengadakan sebuah peluang dalam pembagian kerja

4. Hambatan Komunikasi Organisasi

Terdapat lima penghalang serta gangguan komunikasi yang sering terlihat di komunikasi organisasi pandangan Warren R. Plunkett dan Raymond F. Atner (1986) (dalam Rudi, 2005:24). Kelima penghalang tersebut yaitu:

a. *Management level* (tingkatan manajemen)

Organisasi memiliki tingkatan struktur, yaitu atas, pertengahan, dan bawah manajemen dimana komunikasi pesan atau informasi selesai, baik dari segi arah maupun arus pesan mungkin saja berlangsung tidak lancar, mau dengan cara keatas atau kebawah.

b. *Number of people supervised* (jumlah staf yang berada dalam kendali atau di bawah pengawasan)

Jika orang pemimpin memiliki dibawah 12 staf atau pekerja yang langsung berada dibawah atasan, komunikasi tentang pekerjaan atau bidang

pekerjaan akan lebih lancar. Sebaliknya, bila bawahan lebih banyak 12, akan komunikasi cenderung terlambat.

c. *The rank of position in the organization* (tingkatan jabatan, kelas, atau derajat di organisasi)

Jika derajat, jabatan, dan kelas atau status di organisasi sangat berbeda, itu berarti komunikasi yang akan terjadi kurang berjalan baik serta kaku.

d. *Change in manager* (pergantian manajer)

Merubah atau mengganti ketua atau merubah tingkah laku dari ketua bisa berakibat berubah pula komunikasi dari atas ke bawah.

e. *Manager interpretation* (interpretasi manajer)

Setiap manajer mempunyai pola pikir, metode penerjemahan serta pola berhubungan yang berbeda di tiap karyawan. Misalnya, terdapat manajer yang menyukai karyawan yang meskipun pekerjaan yang dilakukan kurang baik asalkan karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam sikap “asal bapak senang”. namun ada pula manajer yang lebih memilih karyawan yang bersikap cuek atau tidak pandai menyenangkan hati atasannya tetapi hasil dari kerjaan yang dia hasilkan itu bagus.

Terhambat atau terganggu komunikasi ialah pengaruh dari orang atau lingkungan “internal” dan “eksternal” yang merusak arus informasi atau isi pesan yang dikirim dan diterima. Untuk mengatasi hambatan tersebut. Bovee dan Thill (dalam Sutrisna Dewi, 2006: 18) memberikan beberapa cara bagaimana mengatasi hambatan komunikasi dalam suatu organisasi, cara-caranya bisa seperti berikut:

1. Menjaga iklim komunikasi yang bebas
2. Teguh dalam memengannng aturan dalam komunikasi
3. Paham dan maklum mengenai komunikasi yang berbeda disetiap budaya
4. Gunakan komunikasi yang mentitik beratkan wawasannya ke penerimanya.
5. Pakai teknologi yang ada sekarang dengan baik.
6. Mendistribusikan serta membuat wawasan secara kualitas dan kuantitas. Ini bisa dilakukan sebagai berikut:
 - a. Tahu cara menerima pesan dengan baik
 - b. Pesan yang diterima sesuai dengan yang diinginkan
 - c. Tidak memakai terlalu banyak wawasan
 - d. Memakai media serta cara komunikasi yang benar.
 - e. Tingkatkan cara komunikasi menjadi baik.
7. Memberi jawaban yang tepat waktu.

2.1.4 Teori Komuniaksi Organisasi (Dimensi Komunikasi Organisasi)

Arus komunikasi suatu organisasi meliputi komunikasi dalam organisasi (didalam), dalam menyampaikan pesan antar sesama pekerja diorganisasi kebutuhan organisasi. Komunikasi organisasi sangat penting dilihat dari arah arus komunikasinya (Devito, 1997:346). Terdapat tiga arus komunikasi didalam organisasi yaitu:

- a) Komunikasi ke atas (vertikal)

Komunikasi seperti ini adalah penyampaian informasi yang telah disampaikan dari level hierarki paling atas ke level bawah. Sebagai contoh, informasi yang disampaikan ketua untuk anggota, hal ini adalah

komunikasi ke atas. informasi terkadang berupa contoh yang dapat dilihat dari komunikasi arus kebawah Davis (dalam Wayne, 2005: 184). Terdapat beberapa bentuk pesan sering dilakukan oleh ketua keanggota, yang dikatakan Katz dan Kahn (1996) (dalam Wayne, 2005: 185), yaitu;

1. Wawasan mengenai tata kerja
2. Wawasan awal bagaimana cara melakukan pekerjaan
3. Wawasan mengenai peraturan serta aksi-aksi di organisasi
4. Wawasan tentang prestasi kerja anggota.
5. Wawasan agar para karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugasnya (*sense of mission*).

Semua karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diberi tahu. Manajemen adalah struktur tertinggi dalam dunia informasi. Untuk membuat keputusan yang bermakna dan bijaksana, jumlah informasi harus berkualitas tinggi. Manajemen puncak harus memperoleh dan mengumpulkan informasi dari semua departemen dalam sebuah organisasi.

b) Komunikasi ke bawah

yang ini adalah informasi yang berasal dari level hierarki yang rendah ke tingkat yang tinggi. Misalnya, anggota divisi memberikan pesan kepada ketua ketua umum. Komunikasi seperti terkadang ini mengenai aktivitas yang terhubung dengan kerjaan serta pertanyaan yang masih tidak terjawab, ide tentang tujuan untuk perubahan atau peningkatan, dan pandangan yang terikat dengan tugasnya itu sendiri atau tugas lain. Komunikasi ini mutlak diperlukan untuk pemeliharaan dan

pengembangan organisasi. Wayne (2005: 189-190) menyatakan jika komunikasi ini mengirimkan umpan balik yang dibutuhkan tentang semangat kerja pekerja serta potensi ketidakpuasan yang bisa saja terjadi.

c) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal muncul karena adanya pertukaran informasi sesama rekan kerja di divisi yang serupa. Unit termasuk seorang yang memiliki posisi dan memiliki wewenang yang serupa pula dalam sebuah organisasi dan memiliki manajer yang mirip. Pesan diantara teman kerja ke ketua, rekan-rekan. Wawasan jenis ini akan mampu mengalir ke bagian berbeda dari organisasi yang sama, atau di divisi berbeda organisasi. Komunikasi ini menyediakan pergantian pemahaman, jangka waktu kerja, serta cara dan menyelesaikan. Ini memudahkan organisasi untuk menjauhi berbagai masalah serta dapat menyelesaikan yang lain. Komunikasi seperti ini dapat menaikkan moral serta kenyamanan anggota kerja (Wayne, 2005:195).

Lima fungsi komunikasi horizontal ialah:

1. Melakukan pengaturan tentang tugas pekerjaan
2. Memberi informasi tentang kegiatan.
3. Menyelesaikan masalah yang ada, serta mendapatkan informasi bersama.
4. Dapat mendamaikan, bernegosiasi, dan memediasikan.
5. Meningkatkan hubungan antara pekerja.

Ikatan yang baik serta komunikasi memiliki makna diantar karyawan menjadi salah satu sumber penting kepuasan karyawan, secara umum

komunikasi lateral dapat membantu mengoordinasikan aktivitas yang berbeda dalam suatu organisasi dapat membantu segala departemen yang berbeda agar berbagi pengetahuan dan keahlian mereka.

2.1.5 Kinerja Anggota

Prestasi kerja atau *actual performance (Job performance)* ialah prestasi sesungguhnya yang didapatkan oleh seseorang, istilah lain dari kinerja, dan yang dimaksud dengan kinerja ialah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh anggota didalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan. Terdapat dua jenis tugas ataupun pekerjaan meliputi elemen penting kinerja anggota, yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional mengacu pada seberapa baik anggota melakukan pekerjaan mereka, termasuk menyelesaikan aspek teknis pekerjaan mereka. Sedangkan tugas perilaku ialah mengenai seberapa baik seorang anggota mengelola kegiatan interpersonal dengan anggota organisasi lainnya, antarpersonal dengan sesama anggota organisasi, termasuk mengatasi konflik, diantaranya resolusi konflik manajemen waktu, mengelola waktu, memberdayakan SDM, dan berkerja dengan mandiri. Swanson dan Gradous (1986:144) menjelaskan jika didalam sebuah sistem organisasi semua pekerjaan saling terikat, terlepas dari berapapun ukuran sistemnya.

Hasil kinerja dari pekerjaan ialah masukan untuk upaya kinerja yang lain. Sebab mereka saling terikat, sebuah hasil kinerja yang sedikit disebuah aspek pekerjaan dapat menghasilkan sebuah hasil yang besar secara menyeluruh. Oleh sebab itu, produktivitas sebuah sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Dengan penjabaran yang telah dilakukan diatas anggota harus melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh agar dapat memperoleh hasil yang sepadan dengan, kemampuan, pengalaman, integritas dan waktu pelaksanaannya. Hasibuan (2001: 94) mengatakan bahwa kinerja ialah efek dari kerja yang didapat oleh seorang untuk menyelesaikan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dan didasari pada kompetensi, pengalaman, integritas dan waktu.

A. Faktor- faktor yang Memengaruhi Kinerja

Didalam suatu organisasi, tiap anggota memiliki prestasi yang berbeda satu sama lain. Devis (1964: 484) mengatakan bahwa perbedaan tersebut diakibatkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan, dijelaskan bahwa kemampuan (*ability*) anggota terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi dapat berupa sebuah sikap (*attitude*) anggota dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Motivasi adalah keadaan yang memacu anggota untuk mengapai tujuan organisasi. Sedangkan sikap mental ialah sebuah kondisi mental dimana dapat mendorong anggota agar berupaya meningkatkan kinerja secara maksimal.

B. Pengukuran Kinerja Anggota

Untuk melakukan pengukuran kinerja, terdapat beberapa pemikiran yang membahasnya. Dua syarat yang seharusnya diwujudkan dalam melakukan pengukuran kinerja supaya berjalan efektif yaitu adanya tolak

ukur secara objektif dan objektivitas adanya kriteria yang dapat diukur secara objektif dan objektivitas dalam sebuah pengukuran.

Menurut Gomes (2001: 136), terdapat tiga aspek kriteria dalam mengukur presentasi yang saling berbeda, yaitu:

1. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil. Dalam kriteria ini menyatakan sebuah pekerjaan didasari pada suatu capaian tujuan organisasi, atau diukur hasil akhir (*end result*)
2. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku. Aspek ini mengukur sarana pencapaian target, dan bukan hasil akhir.
3. Pengukuran kinerja berdasarkan "*judgement*". Ini adalah kriteria kinerja dilihat dari prestasi didasari penggambaran perilaku tertentu (*specific*) yaitu seberapa banyaknya pekerjaan, seberapa luas pemahaman tentang pekerjaan, kesediaan, kepribadian, dan kepemimpinan.

C. Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Mitchell (Sedarmayanti, 2001) kinerja memiliki empat elemen yang seharusnya dijadikan pengukuran kinerja anggota, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*). kualitas kerja dari seorang anggota dapat menggambarkan kinerja yang dipunyai, jika kualitas pekerjaannya bagus maka akan baik pula kinerja pekerjaannya dan sebaliknya.
2. Ketepatan waktu (*promptness*). Seorang anggota yang dapat bekerja berdasarkan SPO yang telah ada. Serta memiliki kecepatan untuk menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan

kepadanya, hal tersebut menunjukkan bahwa anggota mempunyai kinerja yang bagus.

3. Inisiatif (*initiative*). Anggota dengan inisiatif tinggi mengambil semua tugas dan tanggung jawab, lalu ia juga aktif untuk mempelajari pengetahuan, kreativitas dan informasi baru yang akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kemampuan (*capability*). anggota yang memiliki kemampuan yang baik tentu memiliki kinerja baik pula. Anggota yang mempunyai kemampuan baik dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Dari kriteria tersebut, dapat ditarik kesimpulan yaitu komunikasi merupakan ialah kebutuhan utama suatu organisasi, baik dalam bentuk verbal ataupun nonverbal, serta hubungan yang terbentuk secara struktural dan emosional antara orang-orang dalam suatu organisasi merupakan salah sebuah faktor yang dapat mendukung keefektivitasan dalam menggapai tujuan organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

Sasaran Penelitian	Penelitian Terdahulu		
	1	2	3
Nama Peneliti	Widya Riski Angriana	Agnes Triana	Zaenal Afifi
Judul	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Studi Kasus Kabupaten Kudus

Tahun Penelitian	2018	2016	2018
Tujuan	<p>Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengenal komunikasi organisasi serta apa motivasi pekerja di kantor kecamatan Tallo kota Makassar dan juga tahu apa ada pengaruhnya komunikasi organisasi terhadap itu motivasi kerjanya pegawai.</p>	<p>Menjelaskan dan menggambarkan pengaruh yang besar dari komunikasi organisasi terhadap pengetahuan, komunikasi organisasi kepada kinerja karyawan dan ada tidak pengaruh langsung dari komunikasi organisasi kepada karyawan dan berbagi pengetahuan</p>	<p>Agar dapat bukti yang empiris mengenai pengaruh komunikasi organisasi kepada kinerja pegawai serta pemerintah dengan pengikut anggaran sebagai media.</p>
Metode Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Hasil Temuan Penelitian	<p>1. komunikasi yang dibangun di dalam kantor termasuk yang baik itu sebesar 54,28%</p> <p>2. 82,86% anggota kantor tello memiliki semangat kerja termasuk dalam kategori baik.</p> <p>3) hasil perhitungan bahwa komunikasi organisasi terdapat pengaruh positif serta baik terhadap anggota.</p>	<p>komunikasi organisasi berdampak besar pada berbagi pengetahuan, komunikasi organisasi berdampak besar pada kinerja karyawan, berbagi pengetahuan berdampak besar pada kinerja, dan komunikasi organisasi berdampak besar pada berbagi pengetahuan.kinerja karyawan melalui</p>	<p>Komunikasi organisasi berdampak pada kinerja pejabat pemerintah. Temuan selanjutnya adalah partisipasi dalam anggaran sebagai variabel pemoderasi dan mengurangi hubungan diantara komunikasi organisasi dan kinerja anggota pemerintah daerah..</p>

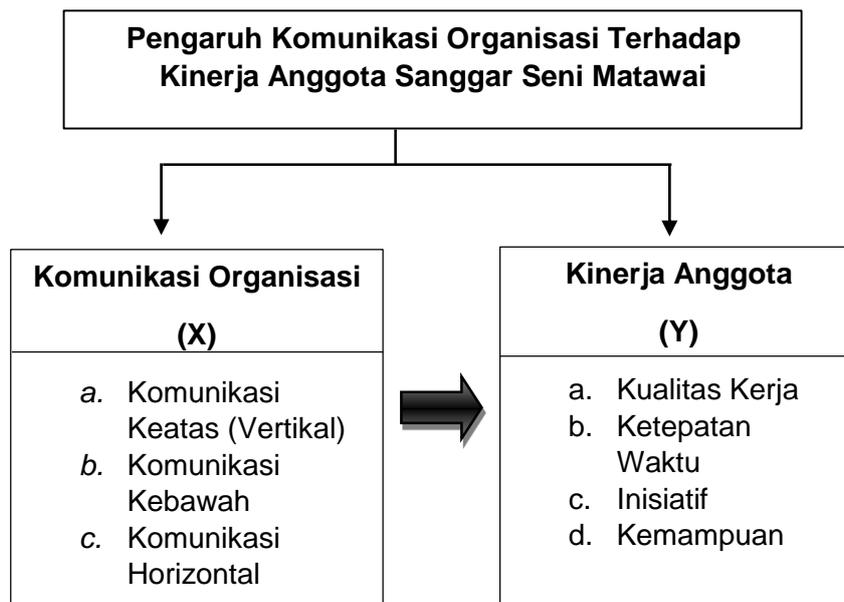
Perbedaan	Sebuah studi saat ini meneliti dampak komunikasi organisasi di Sanggar Seni Matawai terhadap kinerja anggota. Penelitian sebelumnya terteliti tentang pengaruh komunikasi yang ada di kantor tallo kantor makassaer.	Sementara peneliti sebelumnya telah meneliti efek komunikasi organisasi pada berbagi pengetahuan, kinerja anggota, penelitian ini menunjukkan kalua komunikasi organisasi pada kinerja	sementara peneliti sebelumnya telah meneliti bagaimana komunikasi korporat memengaruhi kinerja pejabat pemerintah, studi saat ini menemukan bagaimana komunikasi organisasi memengaruhi kinerja anggota mereka di Sanggar Seni Matawai.
------------------	--	--	---

Sumber: *hasil olahan penulis*

2.3 Kerangka Konseptual

Gambaran dalam penelitian ini dapat dilihat dari kerangka pemikiran yang terstruktur dan sistematis yang dapat memecahkan masalah. Kerangka pemikiran ialah suatu penggambaran tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diketahui menjadi masalah utama.

Variabel Independen: ialah variabel yang menjadi suatu rangsangan untuk terpengaruhi variabel lain. Variabel bebas dipenelitian ini adalah: komunikasi Organisasi (X). sedabgkan variabel Dependen: ialah sebuah jawaban dari hasil perilaku yang telah dirangsang. Yang telah jadi variabel terikat di penelitian adalah: kinerja (Y). Agar dapat mengetahui bagaimana hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja, maka dapat dilihat proses pada gambar 2.6



Gambar 2.6 Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Olahan Penulis

2.4 Definisi Operasional

Penjelasan mengenai tiap indikator sesuatu memberi makna sertasebuah variabel menggunakan cara menspesifikasikan aktivitas ataupun perilaku yang digunakan untuk mengukurnya. Definisi operasional variabel dijabarkan menjadi indikator empiris berikut:

- a. Komunikasi organisasi yang ingin peneliti teliti adalah proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh anggota sanggar seni matawai dalam melaksanakan kegiatan, sebuah proses dalam menyampaikan pesan yang terjadi yaitu dari ketua ke anggota atau sebaliknya dan juga diantar para anggota. Variable tersebut menjadi variable bebas (*independent*) yang ditandai dengan huruf X. Dan ada tiga komponen yang akan digunakan penulis, yaitu:

- i. Komunikasi keatas (vertikal), pemberian informasi atau arahan dari atasan atau ketua kepada anggotanya baik secara langsung atau melalui tulisan. Serta pemberian pujian dari ketua kepada anggota atas prestasi kerjanya.
 - ii. Komunikasi kebawah, pemberian informasi tentang sebuah pekerjaan, kemajuan, pencapaian, atau rencana-rencana yang akan datang dari bawahan atau anggota ke ketua. Selain menyampaikan gagasan dari anggota kepada ketua untuk kemajuan divisi atau organisasi. Anggota menyampaikan bagaimana pemikiran dan perasaannya kepada ketua, sesama anggota dan organisasi.
 - iii. Komunikasi horizontal (antara anggota – anggota), terjadinya komunikasi tentang pertukaran pendapat atau berbagi informasi sesama anggota yang tingkatnya sama. Serta adanya terdapat diskusi – diskusi yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan oleh para anggota.
- b. Kinerja anggota yang ingin peneliti teliti ialah hasil pekerjaan yang dilakukan secara akurat dan tepat oleh anggota, ialah pekerjaan dapat dituntaskan tepat waktu. Variabel ini berupa variabel terikat (*dependent*) dan dilambangkan dengan huruf Y. Dalam mengukur kinerja para anggota penulis menggunakan empat kriteria penilaian, yaitu:
- i. Kualitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketelitian dan cerminan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para anggota, dan peningkatan kerja seperti yang diharapkan.

- ii. Ketetapan waktu, kriteria ini berkaitan dengan apakah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan target waktu yang telah dirancang sebelumnya serta berkaitan dengan disiplin kerja atau ketetapan waktu.
- iii. Inisiatif, keaktifan serta kemauan yang didasari dari diri anggota itu sendiri untuk mengerjakan tugas.
- iv. Kemampuan, setiap anggota seharusnya betul-betul tahu tugas yang harus dikerjakan dan tahu arah yang akan diambil organisasi agar menjadi suatu keputusan, yang mana mereka tidak segan-segan mengikuti rencana untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

2.5 Hipotesa Penelitian

Prof.Dr. S. Nasution (Sarwono, 2006:65) mengatakan bahwa hipotesis ialah pernyataan awal yang merupakan dugaan untuk mencoba memahami apa yang ingin diamati. Hipotesis adalah sebuah kebenaran yang masih harus diuji. Hipotesis berfungsi sebagai cara untuk mengkonfirmasi kebenaran sebuah teori. Berdasarkan hal diatas, penulis membuat hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Ha: "Terdapat pengaruh yang besar antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota"

Ho: "Tidak Terdapat pengaruh yang besar antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggot"

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini dengan metode yang digunakan peneliti ialah metode korelasional. Metode jenis ini cocok dengan rancangan yang ingin diteliti oleh peneliti berupa pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota. Metode ini bisa memberi jawaban bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota organisasi, serta hipotesis diuji, yaitu “terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota sanggar seni matawai” atau “tidak terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota sanggar seni matawai.”

Metode korelasi digunakan agar dapat mengukur hubungan di antara variable, memprediksikan variable tak bebas dari pengetahuan tentang variable terikat Rakhmat (2004: 27). Interpretasi terhadap nilai r hasil analisis korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interpretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

Interval Nilai r*)	Interpretasi
0,001-0.200	Korelasi sangat lemah
0,201-0,400	Korelasi lemah
0,401-0,600	Korelasi cukup kuat

0,601-0,800	Korelasi kuat
0,801-1,000	Korelasi sangat kuat

*) Interpretasi berfungsi untuk nilai r positif maupun nilai negatif

3.2 Tempat dan Waktu

Peneliti akan melakukan penelitian di kelurahan Kambiolangi, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama 2 bulan Juli-September 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terbentuk dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik khusus yang di tempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarikan kesimpulan. (Sugiyono,2013:80). Seluruh populasi dari penelitian ini adalah anggota organisasi sanggar seni matawai di Kelurahan Kambiolangi, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Dari data yang diperoleh dari ketua sanggar seni matawai, jumlah anggota saat ini adalah 54 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Anggota

Sumber: Data Resmi Sanggar Seni Matawai

NO	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Ketua Umum	1
2	Sekretaris Umum	1
3	Bendahara	1

2.3.2 Sampel

4	Bidang Kesekretariatan	3
5	Divisi Musik	14
6	Divisi Tari	15
7	Divisi Sastra	9
8	Divisi Teater	10
TOTAL		54

Sampel ialah bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2009:96) sampel merupakan sebagian dari populasi yang berfungsi sebagai sumber data sebenarnya. Jika memiliki ratusan subjek dan populasi dapat menggunakan sampel 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih, tetapi jika kurang dari 100 responden maka akan diambil semua sampel, sehingga penelitian ini akan menjadi penelitian populasi (Arikunto 2001: 112).

Menurut pendapat yang dikemukakan Arikunto, melihat populasi yang ada dalam penelitian ini tergolong sedikit, yaitu 54 orang maka jumlah sampel yaitu 54 orang sebagai responden.

3.4 Jenis dan Sumber data

3.4.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah data yang peneliti terima atau dapatkan dari sumber pertama. Semua data ini berupa data mentah dan kemudian diproses seperlunya untuk tujuan yang sesuai dengan kebutuhan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi lembaran-lembaran pertanyaan guna

memperoleh data yang berupa jawaban dari responden. Cara penyebaran kuesionernya sendiri adalah dengan menggunakan *google form* secara *online* kepada anggota-anggota sanggar seni matawai yang diminta untuk mengisi kuesioner.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah sebuah data yang diperoleh dalam bentuk yang siap dipakai dalam penelitian, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Muhammad, 2014:102) Dan biasanya berupa data yang bersifat membantu dalam melengkapi dan memperkuat data primer tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan aspek penelitian yaitu penggunaan angket (kuesioner) dalam bentuk *google form*, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner ialah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara membagikan beberapa pernyataan dan pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Kuesioner bisa menjadi teknik pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui betul dengan pasti variabel yang ingin diukur atau tahu apa yang diharapkan oleh responden. (Sugiyono: 2013:142)

Tujuan penyebaran kuesioner adalah untuk mendapatkan sebuah informasi yang akurat dan utuh tentang suatu permasalahan dan responden tidak perlu merasa khawatir jika dalam pengisian kuesioner responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Selain itu, responden memahami informasi tertentu yang diminta.

Dalam pengukuran kuesioner ini peneliti menggunakan skala likter, dengan skor untuk tiap itemnya sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Jawaban Kuisisioner

Alternative Jawaban	Skor Pertanyaan
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2014:93)

Untuk menetapkan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 4

Nilai terendah = 1

Interval Kelas = $(n-1) / n = (4-1) / 4 = 3/4 = 0,75$

Sehingga sebaran kelasnya dan interpretasinya seperti yang terjabarkan berikut :

- 1,00 – 1,80 = Sangat Lemah
- 1,81 – 2,60 = Lemah
- 2,61 – 3,40 = Kuat
- 3,41 – 4,20 = Sangat Kuat

Serta dokumentasi, adalah dokumen-dokumen atau file dari sanggar seni matawai yang diberikan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian berupa segala bentuk yang telah peneliti tetapkan agar dapat dipelajari sehingga dapat memperoleh informasi mengenai apa yang ingin diteliti dan setalhnya ditarikkan sebuah kesimpulan (Sugiyono: 2013;2). Penelitian ini menggunakan dua variable pengukuran, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel Independen (Variabel bebas) ialah sebuah variable yang memberikan suatu pengaruh dan menimbulkan sebuah perubahan pada variable dependen (Terikat). (Sugiyono, 2013:39)

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen (Variabel terikat) ialah sebuah variable yang dapat diberikan sebuah pengaruh atau menjadi sebuah akibat dikarenakan variable bebas. (Sugiyono,2013:39).

Yang menjadi objek dari penelitian ini ialah pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota. Peneliti memakai sebuah tabel yang berisikan frekuensi agar bisa memperoleh hasil yang akan diteliti dari semua variabel yang telah ditetapkan. Terdapat dua variabel yang akan menjadi inti penelitian yaitu komunikasi organisasi merupakan variabel X (Independen/variabel bebas), dan kinerja anggota merupakan variabel Y (Variabel /dependen/variabel terikat).

3.7 Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan instrument penelitian Kuesioner (angket), yaitu daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Responden mampu mengisi kuesioner sendiri tanpa bantuan serta kehadiran peneliti.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan beberapa variabel yang ingin diteliti, kemudian kuesioner atau angket tersebut disajikan dalam bentuk *google form* atau yang disebut *google formular*.

Google form merupakan bentuk aplikasi terpisah, tetapi merupakan bagian dari *google drive*. Untuk membuat formulir baru pada *google form* diperlukan masuk ke dalam *gmail* atau *google apps* terlebih dahulu.

3.7.1 Uji Validasi

Validitas ialah pengesahan atau pengujian kebenaran atas sesuatu. Validitas merupakan suatu proses yang bergerak (dinamis) yang berkembang dari waktu ke waktu, jika tidak melakukan pengukuran maka pengujian lain tidak berguna (Neuman (2013:238). Berikut syarat atau kriteria dalam melakukan pengujian:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validasi diakhiri dengan menghitung nilai korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total. Jika hasil korelasi lebih kecil dari 0,05% (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Menguji validitas instrument kuesioner peneliti ini lakukan dengan menyebarkan terhadap 54 responden yang sesuai dengan karakteristik yang

diinginkan peneliti. Perhitungan validitas tiap pertanyaan dilakukan dengan mengorelasikan skor atau nilai tiap butir pertanyaan terhadap skor total. Aplikasi bantuan yang peneliti gunakan adalah SPSS 23 dengan menggunakan rumus kolerasi *person product moment* seperti berikut:

- a. Jumlah responden (n) = 54
- b. Df = (N-2) = 54-2 = 52
- c. Untuk $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabel.3.4 Hasil Uji Validasi

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel (n= 52, $\alpha = 5\%$)	Keterangan	Deskripsi korelasi
Q1	0,540	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q2	0,771	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q3	0,472	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q4	0,500	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q5	0,622	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q6	0,696	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q7	0,705	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q8	0,752	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q9	0,746	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q10	0,643	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q11	0,626	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q12	0,548	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q13	0,736	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q14	0,754	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q15	0,815	0,226	r hitung > r tabel	Valid

Q16	0,819	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q17	0,775	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q18	0,851	0,226	r hitung > r tabel	Valid
Q19	0,752	0,226	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Jika dilihat dari hasil uji validitas yang didapat disetiap item pertanyaan, dapat diartikan bahwa variabel pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota diketahui bahwa semua indikator dinyatakan valid. Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai r hitung yang didapatkan lebih besar dari nilai r tabel sehingga pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Langkah selanjutnya jika telah melakukan uji validitas, selanjutnya ialah uji reliabilitas. Sugiyono mengatakan bahwa reliabilitas dapat diuji dengan menganalisa konsistensi item-item yang terdapat pada instrumen menggunakan teknik tertentu. Reliabilitas adalah istilah yang sering digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten dengan menggunakan alat ukur yang berulang kali. (Kriyantono,2006: 143)

Neuman (2013: 234), reliabilitas pengukuran merupakan hasil numerik yang diperoleh dari indikator tidak bervariasi karena karakteristik pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. Hal ini berarti, uji reliabilitas jika dilakukan terus-menerus maka akan memberikan hasil yang sama. Uji reliabilitas menunjukkan seberapa familiar alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) menggunakan

SPSS versi 23 untuk *windows*. Darmawan (2014: 180), jika koefisien yang yang dihasilkan $>0,60$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan SPSS versi 23, maka diperoleh nilai *cronbach's alpha X* sebesar 0,843 dan *cronbach's alpha Y* sebesar 0,895, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliable. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran-lampiran penelitian.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Levin et al., (2002:67), uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui jika didalam model regresi, memiliki variable pengganggu sisa menyebarkan data ada distribusi normal. Normalitas biasanya dapat ditentukan dengan melihat (titik) pada sumbu diagonal dengan melihat histogram dari residual. Karakteristik menyebarkan normal adalah:

1. Kurva memiliki puncak sendiri.
2. Berupa seperti bell
3. Jumlah meannya berada pada tengah pembagian, pembagian tersebut dirancang selaras dengan garis vertikal pada jumlah meannya.
4. Terdapat dua termasi pembagian pembagian normal lurus hingga tak ada habisnya sehingga tidak memotong sumbu horizontal (hal ini tidak dapat bentuk histogram).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2006:3) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas sendiri berguna sebagai alat yang membantu tahu ada dan tidak adanya kesalahan dalam asumsi klasik heteroskedastisitas, ialah ada tidak kembaran jenis sisa untuk segala pemantauan terhadap model regresi. Dasar analisis:

1. Jika terdapat model tertentu, bagaikan garis putus-putus yang terdapat lalu membuat model khusus yang teratur (terbentuk aliran, menjaral serta mengecil), maka bisa jadi bisa ada heteroskedastisitas.
2. Tetapi kalau tidak terdapat model yang jelas, serta garis putus-putus melebar diatas serta kalua angka 0 disumbu Y, terbukti itu idak mengalami heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas berguna agar dapat tahu jika variable-variabel tersebut memiliki hubungan yang searah atau tidak dengan signifikan. Pengujian ini ingin memperlihatkan sebuah variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik.

Terdapat dua acara pengambilan keputusan dalam uji linearitas berupa:

1. Dua variabel dikatakan linear jika signifikansi lebih dari 0,05 dan keputusan diambil terdapat hubungan yang linear. Tetapi jika signifikansi dibawah 0,05 maka keputusan berupa tidak adanya hubungan yang linear dari kedua variabel tersebut.
2. Dapat dilihat nilai F hitung dari F tabel, jika F hitung melebihi F tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut, tetapi jika F

hitung lebih kecil disbanding F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjust R2)

Koefisien determinasi (R²) adalah alat ukur sepanjang mana kapabilitas model untuk menjabarkan variabel terikat (Kuncoro, 2003: 220), proporsi garis kesalahan yaitu melebihi eror yang terlihat dikarenakan penggunaan Y (Schindler & Cooper, 2006: 285). Koefisien determinasi memiliki maksud penelitian agar mendapatkan informasi seberapa besar kapabilitas variable X menjelaskan variable Y. jika koefisien determinasi semakin besar, itu berarti variabel X semakin memiliki kapabilitas untuk menjelaskan tentang variabel Y (Sarwono, 2005).

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengetesa ini menentukan apabila semua variable X secara bersamaan dapat pengaruh positif terhadap variable Y. Pengetesan ini dilakukan dengan cara melihat nilai F-hitung dan F-tabel pada nilai tingkat kesalahan 5% yang artinya ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F-hitung > dari nilai F-tabel, maka variabel bebas terkait atau hipotesis pertama diterima.

3.9.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dirancang agar dapat mengetahui jika disetiap variable independent berpengaruh terhadap dependen. Pengujian bisa dijalankan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

3.10 Teknik Analisis Data

Agar dapat menganalisis data yang telah dikumpulkan, peneliti melakukan analisis statistik deskriptif dengan bantuan SPSS versi 23. Sarwono (2015) menyatakan bahwa tujuan analisis deskriptif adalah untuk membantu mendapatkan gambaran tentang sampel didasarkan dengan karakter seperti jenis kelamin dan usia.

Proses analisis data deskriptif dengan mendeskripsikan informasi yang telah diperoleh dari sumber dan informan. Selain itu, presentase dan Teknik table digunakan untuk memfasilitasi deskripsi data dan hasil analisis informasi. Interpretasi didasarkan pada presentase tanggapan responden

Dalam proses analisis data terlebih dahulu melihat semua data yang ditemukan. Dengan kata lain, melakukan survei kami menceritakan dan menjelaskan semua data yang ada menjadi informasi yang mudah dipahami. Deskripsi dikerjakan dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden dan dijumlah dengan dikali dengan 100%. seperti yang dijabarkan Sudjana (2001:129) menggunakan rumusan berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi (Frekuensi Jawaban)

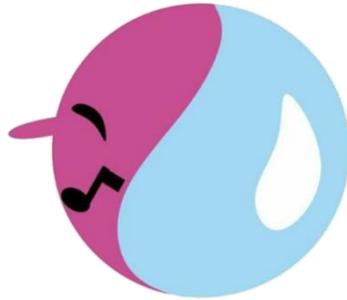
N = Jumlah responden

Untuk tanggapan responden. Rentang skala dibuat segera setelah kita mengetahui ukuran kelas rata-rata, sehingga kita tahu dimana posisi rata-rata peringkat responded untuk setiap variable yang bersangkutan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sanggar Seni Matawai



Sanggar Seni Matawai

Gambar 4.1 Logo Sanggar Seni Matawai

(Sumber: <https://www.instagram.com/ssmatawai/>)

4.1.1 Profil Singkat Sanggar Seni Matawai

Penelitian ini dilakukan di sanggar seni matawai yang terletak di Kelurahan Kambiolangi, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Sanggar seni matawai merupakan lembaga kebudayaan yang berdiri independen sebagai respon dari modernisasi yang terjadi saat itu dan untuk mempertahankan seni budaya yang mulai terkikis dengan masuknya peradaban modern di Kab. Enrekang. Karakter utama dari sanggar seni matawai adalah kentalnya asas persaudaraan yang telah diterapkan dari awal berdirinya. sanggar seni matawai juga merupakan wadah untuk para pelajar SMP, SMA, dan para pemuda(i). sanggar seni matawai adalah wadah untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan khususnya dibidang kesenian dan budaya di kab. Enrekang.

Latar belakang berdirinya sanggar seni matawai pada tanggal 26-Desember-2015 yang dirancang oleh 25 orang dan juga di tetapkannya nama pertama yaitu *Alla Artwork Community*, yang diresmikan langsung oleh salah satu band lokal Sulawesi Selatan yaitu Adi Duri. *Alla Artwork Community* pada saat itu adalah sebuah organisasi band yang mengeluti dunia musik. Tetapi setelah berjalannya waktu sanggar seni matawai bukan hanya organisasi yang mengeluti music tetapi merambah ke seni-seni yang lain yaitu sastra, tari, dan teater.

Sanggar seni matawai saat ini beranggotakan 54 orang yang sebagian besar adalah para pelajar, mahasiswa, dan pemuda (i), saat ini sanggar seni matawai menjadi wadah untuk mengembangkan keterampilan serta pengetahuan dibidang kesenian dan budaya di Kabupaten Enrekang yang telah terkikis dengan masuknya peradaban modern.

4.1.2 Visi & Misi

1. Visi

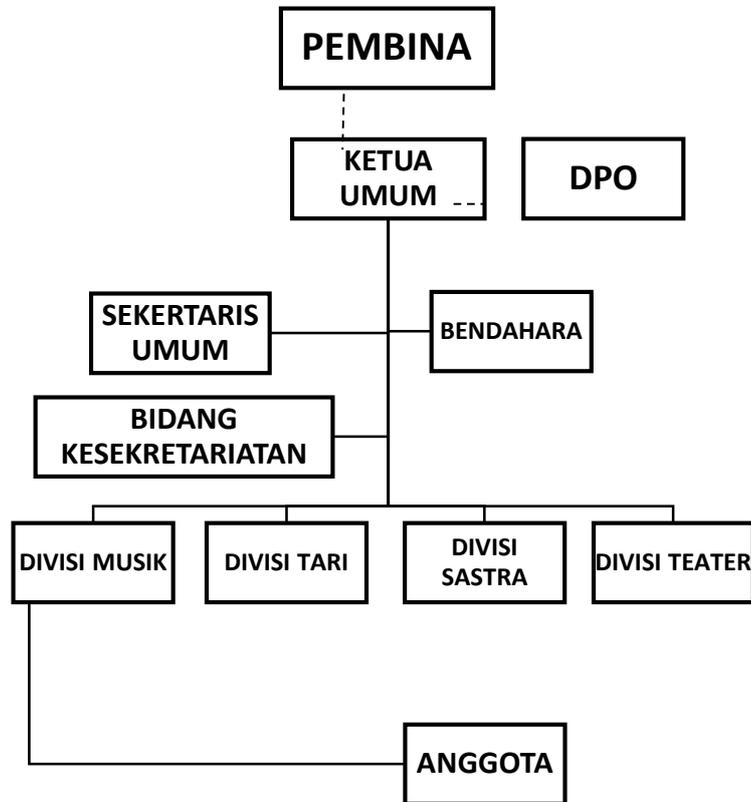
Mengembangkan SDM yang berkualitas dengan berlandaskan kekeluargaan demi terwujudnya karya seni dan budaya yang dapat memberi manfaat bagi sekitar.

2. Misi

- i. Mempelajari, mengkaji dan mengembangkan kesenian dan budaya, khususnya budaya Enrekang
- ii. Meningkatkan kualitas SDM Sanggar Seni Matawai
- iii. Memperkuat hubungan kekeluargaan antara internal dan eksternal Sanggar Seni Matawai

4.1.3 Struktur Organisasi Sanggar Seni Matawai

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



(Sumber: Data Resmi Sanggar Seni Matawai)

4.2 Hasil Penelitian

Didasari terhadap penelitian yang dilakukan kepada 54 responden anggota sanggar seni matawai di Kec. Alla, Kab. Enrekang yang telah memenuhi syarat atau kriteria responden yang ditentukan. Dengan menggunakan Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner google form (online). Maka data yang terkumpul diperoleh hasil dengan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni matawai di Enrekang

4.3 Identitas Responden

Identitas responden merupakan gambaran umum akan situasi, karakteristik serta ciri-ciri khusus yang mungkin bisa memberikan informasi mengenai responden. Indikator pertanyaan ini hanya memiliki satu kriteria, yaitu Karakteristik individu internal antara lain Usia, Jenis kelamin, dan pekerjaan yang didapatkan dari menyebar kuesioner kepada anggota sanggar seni matawai.

Deskripsi tanggapan dari penelitian dan dipaparkan dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

4.3.1 Usia Responden

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	16	7	13%
2	17	12	22%
3	18	7	13%
4	19	5	9%
5	20	5	9%
6	21	5	9%
7	23	7	13%
8	24	5	9%
9	25	1	2%
TOTAL		54	100%

Sumber: Data Primer diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, yang dikelola menggunakan SPSS versi 23 terhadap data anggota sanggra seni matawai menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar dilihat dari usia anggota yang menjadi responden yang mengikuti penelitian ini ialah anggota dengan usia 17 tahun sebanyak 12 orang responden presentase sebanyak 22%, 25 tahun dengan total responden satu

orang (2%) yang paling sedikit. Artinya yang usia yang mendominasi disanggar seni matawai ialah usia 17 tahun.

4.3.2 Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Perempuan	34	63%
2	Laki-laki	20	37%
TOTAL		54	100%

Sumber: Data Primer diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.2, dapat menunjukkan jika responden untuk yang memiliki jenis kelamin perempuan berada pada presentase tinggi yakni sebanyak 34 responden atau 63%, kemudian untuk responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau 37%. Artinya ialah, responden perempuan lebih mendominasi jumlah sampel daripada responden berjenis kelamin laki-laki. Artinya yang mendominasi sanggar seni matawai adalah perempuan.

4.3.3 Pekerjaan Responden

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Pekerjaan

No	Pekerjaan Responden	Frekuensi	Presentasi (%)
1	SMP	2	4%
2	SMA	25	46%
3	Universitas	20	37%
4	Bekerja	7	13%
Total		54	100%

Sumber: Data Primer diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa presentase responden terbanyak adalah anggota yang masih SMA yaitu sebanyak 25 responden (46%), frekuensi terendah adalah anggota yang masih SMP yaitu sebanyak dua responden (4%). Jadi yang mendominasi sanggar seni matawai ialah pelajar SMA dan Mahasiswa (i).

4.4 Analisis Data

Peneliti akan menjabarkan mengenai deskripsi dari data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kepada anggota sanggar seni matawai. Data akan dianalisis sesuai dengan perjumlahan frekuensi yang telah dipaparkan dalam bentuk table dan akan mendistribusikannya ke dalam beberapa indikator.

Tabel 4.4 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi Keatas
(Komunikasi Organisasi) Item 1

Ketua anda sering memberikan perintah seputar pekerjaan kepada anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	24,5%
Setuju	36	67,9%
Tidak Setuju	2	3,8%
Sangat Tidak Setuju	2	3,8%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat sebagian responden memilih dengan pemberian perintah seputar pekerjaan oleh ketua. Diantaranya sebanyak 36 responden (67,9%) menyatakan setuju, dan sangat tidak setuju sebanyak 2

responden (3,8%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak anggota yang terpengaruh dengan ketua sering memberikan perintah.

Tabel 4.5 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi keatas (Komunikasi Organisasi) Item 2

Ketua anda sering memberikan informasi tentang pekerjaan atau tentang organisasi yang bersifat umum kepada anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	24	45,3%
Setuju	26	59,1%
Tidak Setuju	3	5,7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat sebagian responden memilih setuju dengan seringnya ketua memberikan informasi tentang pekerjaan atau tentang organisasi. Diantaranya sebanyak 26 responden (59,1%) menyatakan setuju, dan sangat setuju berjumlah 24 responden (45,3%). Sedangkan untuk sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketua mampu memberikan informasi yang dibutuhkan anggota tentang organisasi kepada anggota.

Tabel 4.6 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi keatas (Komunikasi Organisasi) Item 3

Ketua anda sering memberikan pujian atas prestasi kerja anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	26	49,1%

Setuju	27	50,9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju ataupun tidak setuju, tetapi sebanyak 26 responden (49,1%) memilih sangat setuju dan sebanyak 27 responden (50,9%) memilih setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketua mampu memberikan pujian untuk prestasi kerja yang telah dilakukan anggota.

Tabel 4.7 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi keatas (Komunikasi Organisasi) Item 4

Apabila anda lalai dalam bekerja, apakah ketua anda sering memberikan teguran.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	24,5%
Setuju	38	71,7%
Tidak Setuju	1	1,9%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas sebanyak 38 responden (71,7%) memilih setuju jika anggota lalai dalam bekerja ketua memberikan teguran dan 13 responden (24,5%) sangat setuju. Tetapi terdapat anggota yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%) ditiap pilihan.

Tabel 4.8 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi dibawah
(Komunikasi Organisasi) Item 5

Sebagai anggota, anda sering memberikan informasi kepada ketua seputar pekerjaan anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	32,1%
Setuju	34	64,2%
Tidak Setuju	1	1,9%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa setengah dari responden menyatakan setuju sebanyak 34 responden (64,2%) dan memilih sangat setuju sebanyak 17 responden (32,1%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua anggota dari total responden memberikan informasi kepada ketua seputar pekerjaan yang dilakukannya. Namun yang memilih sangat tidak setuju sebanyak satu responden (1,9%).

Tabel 4.9 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi dibawah
(Komunikasi Organisasi) Item 6

Anda sering memberikan saran atau gagasan kepada ketua anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	35,8%
Setuju	30	56,6%
Tidak Setuju	3	5,7%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat sebanyak 30 responden (56,6%) memilih setuju dan 19 responden (35,8%) sangat setuju. Hal ini menandakan jika anggota sering memberikan saran atau gagasan kepada ketua. Sedangkan 3 responden (5,7%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang berarti tidak aktif dalam memberikan saran dan gagasan.

Tabel 4.10 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi kebawah
(Komunikasi Organisasi) Item 7

Anda memiliki kesempatan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan anda selama bekerja kepada ketua anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	27	50,9%
Setuju	25	47,2%
Tidak Setuju	1	1,9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat jika 25 responden (47,2%) memilih setuju serta 27 responden (50,9%) sangat setuju dengan pernyataan bahwa anggota memiliki kesempatan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaannya selama bekerja kepada ketuanya. Sedangkan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi Horizontal
(Komunikasi Organisasi) Item 8

Anda sering melakukan tukar pendapat (<i>sharing</i>) dengan teman organisasi anda.	Frekuensi	%
---	-----------	---

Sangat Setuju	31	57,4%
Setuju	21	38,9%
Tidak Setuju	2	3,7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	54	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat hanya terdapat Sebanyak 31 responden (57,4%) memilih sangat setuju dan 21 responden (38,9%) setuju bertukar pendapat kepada sesama anggota. Sedangkan dua responden (3,7%) memilih tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut menggambarkan jika beberapa anggota masih tidak melakukan tukar pendapat didalam organisasinya.

Tabel 4.12 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi Horizontal
(Komunikasi Organisasi) Item 9

Anda sering melakukan diskusi-diskusi dengan rekan kerja anda, tentang tugas anda di organisasi.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	27	50,0%
Setuju	25	46,3%
Tidak Setuju	2	3,7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	54	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat terdapat 27 responden (50,0%) memilih sangat setuju sedangkan 25 responden (46,3%) setuju jika anggota sering melakukan diskusi-diskusi tentang tugas didalam organisasi untuk mempermuda

kerjaan yang ada. Tetapi dua responden (3,7%) memilih tidak setuju. Hal ini menggambarkan jika terdapat dua orang responden yang tidak ikut serta dalam diskusi-diskusi yang dilakukan di organisasi.

Tabel 4.13 Respon Responden terhadap Indikator Komunikasi Horizontal
(Komunikasi Organisasi) Item 10

Anda sering melakukan rapat, atau interaksi pribadi di antara anggota untuk bertukar pendapat mengenai tugas anda.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	37,0%
Setuju	33	61,1%
Tidak Setuju	1	1,9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	54	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat jika 20 responden (37,0%) memilih sangat setuju dan 33 responden (61,1%) setuju jika anggota melakukan rapat, atau interaksi pribadi di antara anggota untuk bertukar pendapat mengenai tugas yang mereka kerjakan didalam organisasi. Sedangkan untuk indikator sangat tidak setuju tidak ada yang memilih. Tetapi terdapat satu responden (1,9%) yang tidak setuju, artinya dia tidak ikut serta dalam melakukan rapat serta bertukar pendapat tentang pekerjaan di organisasi.

Dalam indikator kinerja anggota yang diwakili oleh empat aspek yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan kuesioner dibagikan kepada anggota dan merupakan pengurus organisasi sanggar seni matawai dan berjumlah sebanyak 10 orang.

Tabel 4.14 Respon Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja (Kinerja Anggota) Item 11

Pengurus selalu menghasilkan pekerjaan baik dalam menjalankan tugas di Sanggar Seni Matawai	Frekuensi	%
Sangat Setuju	3	30,0%
Setuju	6	60,0%
Tidak Setuju	1	10%
Sangat Tidak Setuju	-	
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan jika 3 responden (30,0%) memilih sangat setuju dan 6 responden (60,0 %) setuju bahwa anggota menghasilkan pekerjaan yang baik dalam menjalankan tugas lalu satu responden (10 %) memilih tidak setuju, yang artinya tidak setuju jika anggota menghasilkan pekerjaan yang baik.

Tabel 4.15 Respon Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja (Kinerja Anggota) Item 12

Pengurus tidak pernah mendapatkan penilaian yang tidak baik karena kualitas dari hasil kerja tidak memuaskan.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	3	30,0%
Setuju	4	40,0%
Tidak Setuju	3	30,0%%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat 4 responden (40,0%) memilih setuju dan 3 responden (30,0%) memilih tidak setuju untuk anggota yang mendapatkan penilaian yang tidak baik terhadap hasil kerja yang dia hasilkan.

Tabel 4.16 Respon Responden terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Kinerja Anggota) Item 13

Pengurus tepat waktu dalam menghadiri semua kegiatan organisasi.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	40,0%
Setuju	4	40,0%
Tidak Setuju	2	20,0%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.16 diatas untuk indikator anggota tepat waktu dalam menghadiri semua kegiatan organisasi memiliki 4 responden (40,0%) yang setuju dan ada 2 responden (20,0 %) tidak setuju yang berarti jika ada beberapa pengurus yang masih sering tidak tepat waktu dalam menghadiri kegiatan keorganisasian.

Tabel 4.17 Respon Responden terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Kinerja Anggota) Item 14

Pengurus selalu menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	40,0%
Setuju	3	30,0%
Tidak Setuju	3	30,0%

Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.17 untuk pernyataan bahwa pengurus selalu menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu sebanyak 3 responden (30,0%) setuju serta, sedangkan 3 responden (30,0%) memilih tidak setuju. Jadi masih terdapat beberapa pengurus yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.18 Respon Responden terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Kinerja Anggota) Item 15

Tugas yang saya selesaikan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	40,0%
Setuju	6	60,0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dihasilkan sebanyak 6 responden (60,0%) memilih setuju dan 4 responden (40,0%) sangat setuju untuk pengurus dapat menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi dalam mengapai tujuan organisasi. Namun tidak ada responden memilih tidak setuju atau tidak setuju. Yang artinya semua pengurus menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai standar organisasi.

Tabel 4.19 Respon Responden terhadap Indikator inisiatif (Kinerja Anggota) Item 16

Pengurus memiliki inisiatif untuk melakukan sebuah kegiatan dalam upaya pengembangan organisasi.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	40,0%
Setuju	6	60,0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.19 diatas dihasilkan sebanyak 6 responden (60,0%) setuju untuk mereka memiliki inisiatif dalam mengerkajan kegiatan untuk mengembangkan organisasi serta tidak ada yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.20 Respon Responden terhadap Indikator inisiatif (Kinerja Anggota) Item 17

Pengurus memiliki inisiatif melakukan bentuk inovatif dalam rangka menciptakan keberhasilan kegiatan organisasi.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	50,0%
Setuju	5	50,0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.20 diatas sebanyak 5 responden (50,0%) memilih setuju untuk pengurus memiliki inisiatif untuk melakukan bentuk inovatif untuk menciptakan keberhasilan untuk organisasi. Sedangkan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang berarti tidak ada pengurus yang menghambat anggota lain dalam memiliki inisiatif dalam menciptakan keberhasilan kegiatan organisasi.

Tabel 4.21 Respon Responden terhadap Indikator Kemampuan (Kinerja Anggota) Item 18

Pengurus memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan organisasi.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	40,0%
Setuju	5	50,0%
Tidak Setuju	1	10,0%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.21 didapati sebanyak 5 responden (50,0%) memilih setuju untuk pengurus mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan kegiatan organisasi dan sisanya, 1 responden (10,0%) untuk tidak setuju untuk hal tersebut. Yang artinya masih ada satu pengurus yang tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam dalam menjalankan kegiatan dan tugas organisasinya.

Tabel 4.22 Respon Responden terhadap Indikator Kemampuan (Kinerja Anggota) Item 19

Pengurus memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP.	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	60,0%
Setuju	3	30,0%
Tidak Setuju	1	10,0%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah dari SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas sebanyak 6 responden (60,0%) sangat setuju dan 3 responden (30,0%) memilih setuju jika para pengurus memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP keorganisasian. Sedangkan satu responden (10,0%) memilih untuk tidak setuju , yang mengartikan bahwa dia tidak menjalankan tugasnya dengan SOP yang ada di organisasi.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji segala sesuatu yang berbentuk penyimpangan klasik mengenai setiap data dari penelitian diperoleh penjelasan selaku berikut:

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Di penelitian ini uji normalitas sebuah data dengan memanfaatkan uji *Kolmogorov-Smimov (Kolmogorov-Smimov Test)* dengan mencocokkan nilai signifikansi dari residual yang didapatkan. Hasil uji normalitas data residual yang diperoleh yaitu:

Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49606441
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.055
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Dari hasil pada Tabel di atas, dapat dilihat jika nilai signifikansi melebihi 0,05% yaitu sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota tersebut terdistribusi secara normal dan tidak terdapat residual.

4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Agar dapat mengetahui heteroskedastisitas pada peneliti, peneliti memakai metode uji Glejser. Standar untuk menentukan putusan dalam uji ini, maka peneliti melihat nilai signifikansi $> 0,05$ dengan begitu peneliti dapat menyimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$ dengan begitu peneliti dapat menyimpulkan terdapat masalah heteroskedastisitas. Dari pengujian heteroskedastisitas yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.017	.023		-.766	.447
Komunikasi Organisasi	.001	.001	.245	1.823	.074

a. Dependent Variable: ABS_RES4

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Dari hasil perjumlahan yang dilakukan peneliti dapat diketahui jika nilai signifikansi dari Komunikasi Organisasi lebih dari 0.05 yaitu 0,074. Maka disimpulkan variabel ini terbebas dari persoalan heteroskedastisita atau tidak terjadi ketidaksamaan varaian dari eror disetiap pengamatan disetiap variabel.

4.5.3 Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas berfungsi agar melihat apakah kedua variabel memiliki kaitan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk dapat melakukan pengambilan keputusan di uji linearitas ini adalah coba memeriksa nilai signifikan kedua variabel dapat disimpulkan memiliki keterkaitan linear jika nilai signifikansinya melebihi 0,05, tetapi jika nilai signifikansi sebaliknya, jadi pengambilan keputusan tidak memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.25 Hasil Uji Asumsi Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Anggota * Komunikasi Organisasi	Between	(Combined)	443.067	13	34.082	2.865	.005
	Groups	Linearity	271.043	1	271.043	22.788	.000
		Deviation from Linearity	172.024	12	14.335	1.205	.313
	Within Groups		475.767	40	11.894		
Total			918.833	53			

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikan deviation from Linearity didapatkan hasil sebesar $0,313 > 0,05$, dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan dalam perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara komunikasi organisasi dengan kinerja anggota pada sanggar seni matawai di Enrekang

4.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah melakukan semua uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota. Adapun hasil persamaan regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.26 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.392	4.385		1.914	.061
	Komunikasi Organisasi	.606	.130	.543	4.664	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel *coefficients (a)* menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear sederhana untuk memperkirakan kinerja anggota yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi.

$$Y = 8,385 + 0,606X$$

Dimana X = Komunikasi Organisasi

Y = Kinerja Anggota

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 8,385

Y adalah kinerja anggota, X adalah komunikasi organisasi. Dari persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota yang konstanta sebesar 8,385, nilai tersebut memperlihatkan jika variable komunikasi organisasi (X) berada dalam keadaan 0 atau tidak terdapat bergerak, maka kinerja anggota tetap akan bernilai 8,385. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,606 (positif) yaitu memperlihatkan pengaruh yang searah yang berarti kalau komunikasi organisasi ditingkatkan sebanyak satu satuan maka akan meningkatkan kinerja anggota sebesar 0,606 satuan. Jadi terdapat pengaruh yang cukup dari komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis di penelitian ini memakai analisis regresi linear sederhana. Hal itu bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh independent terhadap variabel dependen. Teknik yang digunakan ialah teknik analisis dibantu dengan program SPSS versi 23.0

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (Ajdust R²)

Tabel 4.27 Koefisien Determinasi (Ajdust R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.281	3.530

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Sumber: Data Primer hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Dari hasil table diatas didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,543. Melalui table diatas juga didapati nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh 29,5% yang dapat diartikan bahwa jika variabel X (Komunikasi organisasi) mempunyai pengaruh dengan sebesar 29,5% kepada variabel Y (Kinerja anggota). Yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini pengaruh yang didapat adalah 29,5% dan tidak cukup signifikan.

4.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.28 Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.392	4.385		1.914	.061
	Komunikasi Organisasi	.606	.130	.543	4.664	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Pada uji parsial akan dibagi beberapa bagian yaitu:

a. Perumusan Hipotesis

Ha: "Terdapat Pengaruh yang besar antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota"

Ho: "Tidak ada Pengaruh yang besar antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota"

b. Pendapat Kriteria

Besaran nilai t_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% db = 52 (db = N-2 untuk N= 54) yaitu 2,00.

c. Hasil t_{hitung}

Hasil t_{hitung} didapatkan dengan aplikasi *SPSS 23 for windows* yaitu sebesar 4,664.

d. Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} melebihi dari t_{tabel} lalu H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,664 diatas daripada t_{tabel} yaitu 2,00 taraf signifikansi 5% jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat dikatakan jika menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) dari hasil uji kedua variabel. Oleh sebab itu, disimpulkan jika variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. dalam uji hipotesis didapati jika “Terdapat Pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota. Dari pengujian hipotesis terbukti bahwa “terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota”

4.7.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.29 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.043	1	271.043	21.757	.000 ^b
	Residual	647.791	52	12.458		
	Total	918.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Dalam pengambilan keputusan uji nilai signifikansi (Uji F) didapati perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Sehingga, kalau nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Dari hasil Uji F atau uji nilai signifikansi (Sig), didapati pada tabel 4.9 didapati nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dari hasil uji nilai signifikansi yaitu variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni matawai yang terletak di Enrekang, oleh karena itu partisipasi sangat diperluka dalam penelitian ini, seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota dapat diketahui dengan beberapa indikator yaitu, komunikasi keatas, komunikasi kebawah, komunikasi horizontal, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan. Dimana respon anggota sanggar seni matawai terhadap komunikasi organisasi yang dimaksud adalah suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana target telah tercapai. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni matawai dengan uji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti adalah “Seberapa besar pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota” atau “Tidak Terdapat pengaruh yang besar antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota.”

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data identitas responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 54 responden pada penelitian ini sebanyak 63% perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini dan sebanyak 37% laki-laki. Untuk distribusi responden berdasarkan usia diketahui usia 17 tahun sebanyak 22% dan 25 tahun sebanyak 2%. Serta distribusi

responden berdasarkan pekerjaan diketahui SMA sebanyak 46%, Universitas sebanyak 37%, bekerja sebanyak 13%, dan SMP sebanyak 4%.

Kemudian untuk distribusi responden berdasarkan indikator variabel pada komunikasi organisasi diketahui bahwa skor tertinggi ada pada indikator komunikasi keatas dengan mean sebesar 13,17. Tinggi distribusi pada variabel ini menandakan bahwa responden menyetujui jika pemberian informasi, perintah, dan pujian dari ketua mampu memberikan pengaruh yang baik kepada kinerja anggotanya karena anggota merasa informasi yang diberikan ketua seputar pekerjaann dapat memudahkan atau membantu, dapat dilihat karena dalam memberikan skor rata-rata anggota setuju dan sangat setuju dalam mengisi kuesioner. Skor kedua yaitu indikator ketiga yaitu indikator komunikasi horizontal yang memiliki mean sebesar 10,35, artinya seberapa sering responden melakukan pertukaran pendapat, anggota sering berdiskusi satu sama lain mengenai tugas yang dikerjakan, dan sering melakukan rapat atau interaksi pribadi. Komunikasi ini berjalan cukup baik di sanggar seni matawai. Beberapa anggota masih sering tidak mengikuti kegiatan rapat atau berdiskusi dengan sesama anggota, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner responden di indikator komunikasi horizontal. Sedangkan menurut Wayne (2005: 195) bahwa komunikasi horizontal juga dapat membangun semangat kerja dan kepuasan anggota.

Dan yang ketiga komunikasi kebawah dengan mean sebesar 10,06, dimana responden memberikan saran atau gagasan serta apa yang mereka rasakan kepada ketua mereka dalam hal pekerjaan, hal ini menunjukkan jika anggota masih kurang dalam berkomunikasi dengan ketua dikarenakan anggota masih merasa sungkan dalam melakukan penyampaian pesan kepada ketua, baik

itu dalam bentuk memberi saran dan gagasan yang dapat mengembangkan organisasi.

Pada distribusi responden berdasarkan indikator variabel pada kinerja anggota diketahui bahwa skor tertinggi adalah pada indikator ketepatan waktu dengan perolehan nilai mean sebesar 9,52. Hal ini meliputi pengurus atau anggota tepat waktu dalam menghadiri setiap kegiatan organisasi, anggota selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tugas selalu diselesaikan dengan baik sesuai standar. Berarti dengan semakin cepat anggota menyelesaikan tugas yang diberikan maka semakin bagus kinerja yang dimiliki. Sedangkan untuk aspek tolak ukur inisiatif mendapatkan nilai mean sebesar 6,46. Ini dapat dilihat dari indikator anggota memiliki inisiatif untuk melakukan sebuah kegiatan dalam upaya pengembangan organisasi serta anggota berinisiatif melakukan inovatif dalam menciptakan keberhasilan organisasi. Hal ini menandakan inisiatif yang dimiliki anggota sanggar seni matawai baik, dapat dikatakan bahwa anggota aktif memberikan ide atau informasi baru yang membantu dalam bekerja.

Untuk kualitas kerja yang dimiliki anggota sanggar seni matawai berada di besaran mean 6,22 dengan indikator anggota menghasilkan pekerjaan baik dalam menjalankan tugas dalam organisasi dan anggota tidak mendapatkan penilaian yang tidak baik karena hasil kerja yang kurang memuaskan. Kualitas kerja seorang anggota dapat menggambarkan kinerja yang dimiliki, jika kualitas pekerjaan yang dia miliki baik maka bagus pula kinerja yang dia miliki.

Dan untuk aspek tolak ukur kemampuan mendapatkan nilai mean sebesar 6,52 yang lebih besar dari inisiatif dan kualitas kerja. Indikator kemampuan ialah anggota mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan organisasi dan pengurus mempunyai kapabilitas yang bagus didalam

menyelesaikan tugasnya. Kinerja dapat dilihat dari kemampuan anggota, anggota yang memiliki kemampuan ialah anggota yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis, mean diantara dua variabel, didapatkan bahwa variabel komunikasi organisasi lebih sedikit tinggi dibandingkan beberapa indikator kinerja anggota, ada beberapa indikator yang terbilang sedikit jauh yaitu inisiatif, kualitas kerja, dan kemampuan. Jadi tolak ukur ketepatan waktu menjadi faktor pertama yang membantu dalam kinerja anggota. Dan lainnya tidak terlalu signifikan dalam membantu kinerja anggota organisasi sanggar seni matawai. Hal tersebut terjadi dikarenakan terdapat beberapa orang yang ada diorganisasi masih suka melakukan pekerjaannya sendiri tanpa melibatkan anggota lain.

Komunikasi organisasi yang menjadi landasarn teori yang digunakan di penelitian ini, dimana sanggar seni matawai telah melakukan komunikasi keatas, komunikasi kebawah, dan komunikasi horizontal. Tetapi tidak semua indikator dilakukan dengan baik, seperti indikator komunikasi kebawah yang seharusnya menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja anggota. Dengan tidak maksimalnya komunikasi kebawah yang dilakukan anggota, masih sungkan untuk berbagi ide, gagasan, serta emosi atau perasaan yang dirasakannya kepada ketua, sedangkan hal tersebut dapat membantu untuk mengetahui umpan balik terhadap anggota. Padahal menurut Wayne (2005: 189-190) komunikasi jenis komunikasi kebawah dapat membantu manajemen organisasi dalam proses umpan balik yang berguna untuk mengetahui semangat kerja anggota serta dapat mengetahui jika tidak ada kepuasan yang dirasakan anggota.

Serta untuk indikator tolak ukur kinerja, yaitu inisiatif, kualitas kerja, dan kemampuan yang menjadi indikator yang kurang dalam kinerja anggota sanggar

seni matawai seharusnya bisa ditingkatkan atau diperbaiki agar dapat memaksimalkan kinerja yang ada di sanggar seni matawai di Enrekang. Dikarenakan berbeda dengan penelitian Achmad Wildan Kurniawan (2015) pada penelitian yang berjudul "Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai" mengemukakan jika komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,1%. Besarnya intensitas kinerja karyawan terpengaruhi oleh komunikasi yang terjalin di organisasi tersebut (Robbins, 2002: 272).

Seperti yang dikemukakan oleh Redding dan Sanbron (Arni Muhammad (2007: 67) berkata "jika komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan didalam sebuah organisasi yang lengkap. Yang merupakan komunikasi internal, komunikasi keatas, komunikasi kebawah, komunikasi horizontal dan hubungan intrapersonal serta manajemen hubungan serikat". Jika ada komunikasi yang telah berjalan bagus (baik), diharapkan dapat terbentuk pengertian antara sesama disetiap element organisasi terpenting pada anggota sanggar seni matawai. Oleh karena itu, menurut Mulyana (2005: 114) komunikasi organisasi merupakan hal yang penting untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan, terkhusus didalam faktor kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis tersebut ditemukan bahwa komunikasi organisasi yang lebih baik didalam sanggar seni matawai ialah komunikasi keatas, komunikasi ketua kepada para anggotanya, yang menandakan jika komunikasi ketua kepada para anggotanya mampu membantu meningkatkan kinerja anggota. Tetap untuk indikator kemampuan mendapatkan nilai mean rendah yang mengartika jika kemampuan anggota sanggar seni matawai kurang berkembang dengan komunikasi organisasi yang terjadi di organisasi, berbeda dengan indikator-indikator yang lain yang masih berada diatas indikator kemampuan. Hal ini dianalisis menggunakan bantuan SPSS untuk mendapatkan jawaban tersebut.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja anggota (Y) dapat dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti. Dapat kita lihat dengan hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) yang dilakukan peneliti, didapati hasil jika ada pengaruh terhadap variabel X (komunikasi organisasi) ke variabel Y (kinerja anggota). Hal ini ditandai dengan terpenuhinya syarat yang telah dilakukan di Langkah sebelumnya, dari hasil perhitungan didapati nilai t_{hitung} sebesar (4,664) diatas nilai tabel yaitu t_{tabel} yaitu 2,006 taraf signifikansi 5% jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi dapat dikatakan jika H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yaitu Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota. Pengaruh tersebut juga dapat dilihat dari uji simultan (uji F) yang berdasarkan dari analisis statistik menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif dan antara

komunikasi organisasi terhadap kinerja anggot dimana $F_{hitung} (21,757) > F_{tabel} (4,03)$. Dan dari uji hipotesis terdapat terbukti jika “Ada Pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota.”

Sedangkan untuk mengetahui sberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja, dapat kita liat dari hasil perhitungan nilai analisis *kolerasi product moment* yang sebesar 0,543 yang jika dilihat pengukuran di table 3.1 mengenai intrepretasi korelasi itu menandakan dia berada di interval yang cukup baik, yang menandakan korelasi yang dimiliki antara dua variabel cukup baik. Sedangkan nilai dari R square atau koefisien Determinasi (KD) menunjukkan sebgus apa model regresi yang tercipta oleh hubungan antara variabel X dan variabel Y. Nilai dari KD yang didapatkan ialah sebesar 29,5% dan dapat disimpulkan jika variabel X (komunikasi organisasi) mempunyai pengaruh dengan kontribusi sebesar 29,5% terhadap variabel Y (kinerja anggota) serta sisanya 70,5% dipengaruhi. Dari besaran peparuh yang didapat tidak bisa disimpulkan jika pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota memiliki hubungan yang kurang besar. Tetapi dapat dikatakan jika Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni matawai sebesar 29,5%.

5.2 Saran

Didasari dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni matawai, jadi terdapat beberapa poin saran yang hendak disampaikan:

1. Agar kinerja karyawan dapat terus bertahan atau meningkat, harusnya ketua umum menaikkan semangat dalam berkomunikasi organisasi di dalam organisasi. Ketua hendaknya lebih mengamati kebutuhan anggotanya, seperti memberikan

apresiatif terhadap kinerja anggota, memberikan sebuah ruang bagi anggota agar dapat menyampaikan saran, keluhan atau kritiknya yang anggota rasakan.

2. Seorang anggota harusnya lebih giat atau berinisiatif dalam melakukan tugas, dan tingkatkan intensitas komunikasi dengan ketua, agar segala kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan tidak terhambat.
3. Ketua perlu membuat sebuah forum diskusi untuk anggota, dan lebih mengajak anggota aktif dalam setiap pertemuan atau forum diskusi yang telah disediakan. Dengan begitu tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A Devito, Joseph. 1997. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Cangara, Hafied. 2019. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Depok: PT RagaGrafindo Persada.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- . 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT RagaGrafindo Persada
- Darmawan, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 1*. Erlangga: Jakarta
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktik Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana, Dedi. 2001. *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1993. *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Neuman, W. L. 2013. *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edisi Ketujuh, alih bahasa Edina T. Sofia. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- Pace, R. Wayne., Don F. Faulers. 2006. *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rakhmat, Jalaluddin, 2004. *Metode Penelitian Komunikasi: Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Revianto, 1985, *Produktivitas Dan Manajemen*, SIUP, Jakarta
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, S.W. (2006). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J. 2015. *Rumus-rumus populer dalam SPSS 22 untuk riset skripsi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Soemirat, Soleh dan Ardianto Elvinaro, 2000, *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Suardi, Rudi. 2005. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Sudjana. 2001. *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto. 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sutrisna, Dewi. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sumber Lainnya:
- Agusnadi, Randa. 2018. *Model Komunikasi Pengurus Dalam Memotivasi Anggota Sanggar Seni Seulaweuet Mahasiswa UIN AR-RANIRY Terhadap peningkatan prestasi dan Kreatifitas*.
(<file:///C:/Users/USER/Downloads/Randa%20Agusnadi.pdf> diakses 03 Oktober 2020)
- Katuuk, Oktaviani Margaret. 2016. *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni VOX Angelica*. Online, Volume 5, No.5(<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/13546/13132> diakses 03 Oktober 2020)
- Kurniawan, Achmad Wildan. 2015. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Volume 1, No. 1 (<https://journal.uniqa.ac.id/index.php/JK/article/view/539/517> diakses 07 Oktober 2022)
- Sartika, Dewi. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*.

([file:///C:/Users/USER/Downloads/Pengaruh%20Komunikasi%20Organisasi%20terhadap%20Efektivitas%20Kerja%20Pegawai%20pada%20Sekretariat%20Daerah%20Kabupaten%20Pinrang%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Pengaruh%20Komunikasi%20Organisasi%20terhadap%20Efektivitas%20Kerja%20Pegawai%20pada%20Sekretariat%20Daerah%20Kabupaten%20Pinrang%20(1).pdf) diakses 07 Oktober 2020)

Rahmawati, Erna, dan Joko Sutarso. 2017. *"Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kabupaten Sragen."* Universitas Muhammadiyah Surakarta. (<http://eprints.ums.ac.id/51671/1/JURN%20AL-erna55.pdf> diakses 10 Oktober 2020)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SANGGAR SENI MATAWAI DI ENREKANG

Oleh: Lisa Febriani Mangiding

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

Universitas Fajar

PANDUAN PENGISIAN KUESIONER:

1. Kuesioner ini merupakan penelitian mahasiswa yang bertujuan untuk mengetahui **pengaruh komunikasi organisasi** terhadap **kinerja anggota** pada sanggar seni matawai di Enrekang.
2. **Baca dan jawablah** dengan teliti setiap pertanyaan dengan **jujur**. Kejujuran dan kesungguhan anda dalam menjawab pertanyaan yang ada dapat membantu penelitian ini.
3. Pada pertanyaan di bawah ini beri tanda **(X)** untuk setiap pertanyaan. **Simbol dan keterangan untuk pertanyaan di bawa:**
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
4. Saya mengucapkan terima kasih atas perhatian dan partisipasinya dalam penelitian ini.

PERTANYAAN:

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan di Organisasi :
5. Pendidikan Saat Ini :

PERTANYAAN KUESIONER ONLINE

Komunikasi Organisasi					
No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Komunikasi Keatas (Vertikal)					
1	Ketua anda sering memberikan perintah seputar pekerjaan kepada anda.				
2	Ketua anda sering memberikan informasi tentang pekerjaan atau tentang organisasi yang bersifat umum kepada anda.				
3	Ketua anda sering memberikan pujian atas prestasi kerja anda.				
4	Apabila anda lalai dalam bekerja, apakah ketua anda sering memberikan teguran.				
Komunikasi Kebawah					
5	Sebagai anggota, anda sering memberikan informasi kepada ketua seputar pekerjaan anda.				

6	Anda sering memberikan saran atau gagasan kepada ketua anda.				
7	Anda memiliki kesempatan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan anda selama bekerja kepada ketua anda.				
Komunikasi Horizontal					
8	Anda sering melakukan tukar pendapat (<i>sharing</i>) dengan teman organisasi anda.				
9	Anda sering melakukan diskusi-diskusi dengan rekan kerja anda, tentang tugas anda di organisasi.				
10	Anda sering melakukan rapat, atau interaksi pribadi di antara anggota untuk bertukar pendapat mengenai tugas anda.				

Kinerja Anggota					
No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Kualitas Kerja					
1	Pengurus selalu menghasilkan pekerjaan baik dalam menjalankan tugas di Sanggar Seni Matawai				
2	Pengurus tidak pernah mendapatkan penilaian yang tidak baik karena kualitas dari hasil kerja tidak memuaskan.				
Ketepatan Waktu					
3	Pengurus tepat waktu dalam menghadiri semua kegiatan organisasi.				
4	Pengurus selalu menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu.				
5	Tugas yang saya selesaikan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.				

Inisiatif					
6	Pengurus memiliki inisiatif untuk melakukan sebuah kegiatan dalam upaya pengembangan organisasi.				
7	Pengurus memiliki inisiatif melakukan bentuk inovatif dalam rangka menciptakan keberhasilan kegiatan organisasi.				
Kemampuan					
8	Pengurus memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan organisasi.				
9	Pengurus memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP.				

LAMPIRAN 2. HASIL VALIDITAS DAN REALIBITA

Uji Validitas Variabel X

		Correlations										
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total_X
Q1	Pearson Correlation	1	.504**	.152	.246	.248	.270*	.297*	.369**	.192	.086	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.271	.073	.071	.049	.029	.006	.165	.534	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q2	Pearson Correlation	.504**	1	.432**	.358**	.274*	.394**	.556**	.537**	.512**	.403**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.008	.045	.003	.000	.000	.000	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q3	Pearson Correlation	.152	.432**	1	.109	.237	.158	.346*	.198	.324*	.205	.472**
	Sig. (2-tailed)	.271	.001		.435	.084	.253	.010	.151	.017	.136	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q4	Pearson Correlation	.246	.358**	.109	1	.413**	.225	.152	.296*	.277*	.116	.500**
	Sig. (2-tailed)	.073	.008	.435		.002	.102	.273	.030	.043	.404	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q5	Pearson Correlation	.248	.274*	.237	.413**	1	.571**	.263	.328*	.279*	.349**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.071	.045	.084	.002		.000	.054	.015	.041	.010	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q6	Pearson Correlation	.270*	.394**	.158	.225	.571**	1	.558**	.448**	.404**	.372**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003	.253	.102	.000		.000	.001	.002	.006	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q7	Pearson Correlation	.297*	.556**	.346*	.152	.263	.558**	1	.456**	.517**	.436**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.010	.273	.054	.000		.001	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q8	Pearson Correlation	.369**	.537**	.198	.296*	.328*	.448**	.456**	1	.664**	.557**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.151	.030	.015	.001	.001		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q9	Pearson Correlation	.192	.512**	.324*	.277*	.279*	.404**	.517**	.664**	1	.709**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.165	.000	.017	.043	.041	.002	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q10	Pearson Correlation	.086	.403**	.205	.116	.349**	.372**	.436**	.557**	.709**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.534	.003	.136	.404	.010	.006	.001	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total_X	Pearson Correlation	.540**	.771**	.472**	.500**	.622**	.696**	.705**	.752**	.746**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y

		Correlations									
		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Total_Y
Q11	Pearson Correlation	1	.186	.163	.392**	.459**	.396**	.417**	.678**	.517**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.177	.238	.003	.000	.003	.002	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q12	Pearson Correlation	.186	1	.417**	.455**	.220	.321*	.462**	.308*	.199	.548**
	Sig. (2-tailed)	.177		.002	.001	.110	.018	.000	.023	.149	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q13	Pearson Correlation	.163	.417**	1	.760**	.546**	.533**	.543**	.495**	.382**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.238	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q14	Pearson Correlation	.392**	.455**	.760**	1	.516**	.567**	.344*	.491**	.437**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.000	.000	.011	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q15	Pearson Correlation	.459**	.220	.546**	.516**	1	.813**	.608**	.686**	.668**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.110	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q16	Pearson Correlation	.396**	.321*	.533**	.567**	.813**	1	.618**	.629**	.635**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q17	Pearson Correlation	.417**	.462**	.543**	.344*	.608**	.618**	1	.698**	.509**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.011	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q18	Pearson Correlation	.678**	.308*	.495**	.491**	.686**	.629**	.698**	1	.731**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Q19	Pearson Correlation	.517**	.199	.382**	.437**	.668**	.635**	.509**	.731**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.004	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total_Y	Pearson Correlation	.626**	.548**	.736**	.754**	.815**	.819**	.775**	.851**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	30.44	11.761	.400	.843
Q2	30.19	10.871	.692	.814
Q3	30.09	12.425	.357	.844
Q4	30.41	12.133	.371	.844
Q5	30.30	11.533	.508	.832
Q6	30.30	10.967	.586	.824
Q7	30.07	11.391	.620	.822
Q8	30.04	11.055	.672	.816
Q9	30.11	11.082	.664	.817
Q10	30.22	11.723	.549	.828

Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	25.43	14.438	.519	.894
Q12	25.80	14.731	.420	.902
Q13	25.65	13.553	.643	.884
Q14	25.57	13.645	.673	.882
Q15	25.43	13.985	.763	.876
Q16	25.48	13.537	.760	.875
Q17	25.50	13.802	.706	.879
Q18	25.54	13.348	.801	.872
Q19	25.39	13.865	.676	.881