

**PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI
KUALANAMU KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Pembuatan Tesis Guna
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Komunikasi (M.I.Kom)
Dalam Bidang Ilmu Komunikasi*

Oleh:

RINALDI SAPUTRA
NPM: 1320040008



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : RINALDI SAPUTRA
Nomor Pokok Mahasiswa : 1320040008
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU
KABUPATEN DELI SERDANG

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Ujian Tesis

Medan, 24 Agustus 2016

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Prof. Dr. Suwardi Lubis, MS)

Pembimbing II



(Rudianto, S.Sos., M.Si.)

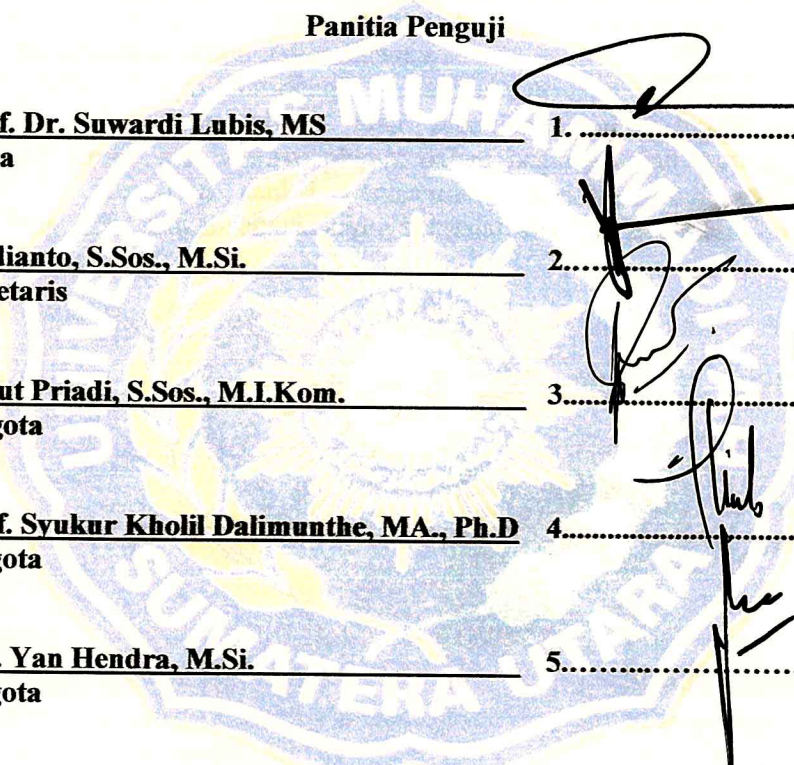
PENGESAHAN

**PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU KABUPATEN
DELI SERDANG**

RINALDI SAPUTRA
NPM: 1320040008

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji
Yang Dibentuk PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis,
Pada Hari Senin, Tanggal 31 Agustus 2016”

Panitia Penguji

- 
1. **Prof. Dr. Suwardi Lubis, MS** 1.
Ketua
 2. **Rudianto, S.Sos., M.Si.** 2.
Sekretaris
 3. **Ribut Priadi, S.Sos., M.I.Kom.** 3.
Anggota
 4. **Prof. Syukur Kholil Dalimunthe, MA., Ph.D** 4.
Anggota
 5. **Drs. Yan Hendra, M.Si.** 5.
Anggota

PERNYATAAN
PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU KABUPATEN
DELI SERDANG

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 31 Agustus 2016

Penulis,



Rinaldi Saputra
Rinaldi Saputra

1320040008

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rinaldi Saputra
NPM : 1320040008
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Rights*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU KABUPATEN
DELI SERDANG**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 31 Agustus 2016
Yang Menyatakan,



(Rinaldi Saputra)

PENGARUH KOMUNIKASI HORIZONTAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI KUALANAMU KABUPATEN DELI SERDANG

ABSTRAK

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjalin antar teman sejawat, biasanya komunikasi tersebut terjadi dalam situasi formal dan informal. Dengan komunikasi horizontal yang efektif diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang dan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat di dalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literature-literatur yang berhubungan dengan komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang tidak menjalani tugas dan mutasi dinas sampai bulan Desember 2015 yang berjumlah 34 pegawai. Sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 34 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan studi kepustakaan. Lokasi penelitian di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2015 sampai dengan bulan Mei 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,865 > 4,149$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan penerimaan H_a , sehingga dapat disimpulkan pengaruh komunikasi horizontal adalah searah dengan kinerja pegawai, berarti komunikasi horizontal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kekuatan hubungan antara komunikasi horizontal (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y) memperoleh koefisien korelasi hubungan yang rendah dan searah (positif). Sedangkan besarnya pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang adalah 15,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Komunikasi horizontal, Kinerja pegawai

**EFFECT OF HORIZONTAL COMMUNICATION ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE
METEOROLOGICAL KUALANAMU STATION AT DISTRICT
DELI SERDANG**

ABSTRACT

Horizontal communication is the communication that exists between peers, usually The communication occurs in formal and informal situations. With effective horizontal communication expected performance of employees may increase, so that the intended purpose can be achieved with the maximum company. This study aimed to analyze the effect of horizontal communication on the performance of employees in Meteorological Kualanamu Station Deli Serdang and to determine the extent of horizontal communication influence on employee performance in Meteorological Kualanamu Station Deli Serdang.

This research uses research methods of descriptive quantitative, which is a form of research that is based on data collected during systematic research of the facts and the properties of the object studied by combining the relationship between the variables involved in it, then interpreted based on the theories and literatures related to horizontal communication on employee performance. The population in this study were all civil servants in Kualanamu Meteorological Station Deli Serdang who did not undergo mutation tasks and services through the month of December 2015. The research location Kualanamu Meteorological Station Deli Serdang . This research was conducted on the month in February 2015 until May 2016. This research says that the value $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,865 > 4,149$) so that H_0 rejected and H_1 accepted. This indicates acceptance of H_1 , so that we can conclude the influence of horizontal communication is in line with the performance of employees, horizontal means of communication have a positive effect on employee performance. The strength of the relationship between horizontal communication (variable X) with improved employee performance (Variabel Y) obtain a low correlation coefficient and the direction (positive).

Keywords: *Horizontal Communication, employee performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah sehingga penulis dapat merampungkan penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Pegawai Di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang”. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam program studi Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyusunan Tesis ini, berbagai pihak telah banyak memberikan dorongan, bantuan serta masukan sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Orangtua tercinta, Ayahanda Syahrial Effendy dan Ibunda Ramlah yang selalu memberikan dukungan moril dan materil sehingga tesis ini dapat terlaksana dengan baik.
2. Istri dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas segala bentuk dukungannya dan maafkan atas banyaknya waktu kebersamaan yang tersita selama penyelesaian tesis ini.
3. Muhammad Imam Aziz yang telah rela berkorban waktu dan mengerti akan kondisi ayah untuk merampungkan studi, semoga engkaupun dapat menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
4. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Dr. Agussani, M.AP.

5. Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Prof. Dr.H. Ediwarman, S.H., M.Hum.
6. Ketua Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Dr. Drs. Iskandar Zulkarnain, M.Si.
7. Sekretaris Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Ibu Hj. Rahmanita Ginting, MA.,Ph.D.
8. Profesor. Dr. Suwardi Lubis, M.S. selaku pembimbing satu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingannya yang sangat bermanfaat bagi penyusunan tesis ini.
9. Rudianto, S.Sos., M.Si. selaku pembimbing dua yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingannya yang sangat bermanfaat bagi penyusunan tesis ini.
10. Kepala Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian di instansi Bapak pimpin.
11. Rekan-rekan kerja yang telah bersedia membantu dan memberi kemudahan selama melaksanakan penelitian sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya.
12. Sahabat dan teman-teman Mikom angkatan 2013 yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta semua anak Mikom Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Semua pihak yang membantu terlaksananya tesis ini, terima kasih atas dukungan dan doanya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga tesis ini dapat berguna bagi kita semua.

Medan, Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Pembatasan Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II <u>K</u> ERANGKA TEORI	9
2.1 Komunikasi Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi.....	9
2.1.2 Proses Komunikasi Organisasi	10
2.1.3 Bentuk-Bentuk Komunikasi Organisasi	11
2.1.4 Komunikasi Horizontal (<i>horizontal communication</i>).....	11
2.1.5 Fungsi Komunikasi Organisasi.....	13
2.1.6 Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi.....	15
2.1.7 Teori Informasi Organisasi Karl Weick.....	16
2.1.8 Hambatan Komunikasi dalam Organisasi.....	19
2.2 Kinerja	21
2.2.1 Pengertian Kinerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.2.3 Pengukuran Kinerja	23
2.3 Kerangka Konsep	27
2.4 Hasil Penelitian Yang Relevan	28

2.5 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Metode Penelitian	30
3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Instrumen Penelitian.....	33
3.5 Defenisi Operasioal.....	34
1. Variabel Bebas/ <i>Independent</i> (Variabel X).....	34
2. Varibel Terikat/ <i>Dependent</i> (Variabel Y)	35
3.6 Operasional Variabel.....	37
3.7 Metode Skala Likert.....	38
3.8 Metode Pengolahan Data dan Analisis Data	39
1. Uji Instrumen Penelitian	39
2. Pengolahan Data	39
3. Uji Validitas	40
4. Uji Reliabilitas	42
3.8 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	45
1. Lokasi.....	45
2. Objek.....	46
3. Waktu Penelitian.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Stasiun Meteorologi Kualanamu	48
4.1.1 Sejarah Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang	48
4.1.2 Struktur Organisasi Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang ...	50
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	51
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Analisis Data Responden	61
4.2.2 Analisis Data Penelitian.....	64
4.2.3 Uji Persyaratan Analisis.....	74
1. Uji Normalitas.....	74
2. Uji Linearitas	75

4.2.4	Pengujian Hipotesis	78
4.3	Pembahasan.....	87
4.3.1	Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang	87
4.3.2	Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		101
5.1	Kesimpulan	101
5.2	Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN.....		107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3	Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Stasiun Meteorologi Kualanamu.....	50

DAFTAR TABEL

Table 3. 1	Operasionalisasi Variabel.....	37
Table 3. 2	Hasil Uji Validitas X (Komunikasi Horizontal).....	41
Table 3. 3	Hasil Uji Validitas Y (Kinerja).....	42
Table 3. 4	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai <i>Alpha</i>	44
Table 3. 5	Hasil Perhitungan Variabel X (Komunikasi Horizontal).....	44
Table 3. 6	Hasil Perhitungan Variabel Y.....	45
Table 3. 7	Waktu Penelitian.....	46
Table 4. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Table 4. 2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Table 4. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Table 4. 4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Table 4. 5	Skor Angket Untuk Variabel X (Komunikasi Horizontal).....	66
Table 4. 6	Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja).....	70
Table 4. 7	Normal P-P Plot of Regression.....	75
Table 4. 8	R Square Old.....	77
Table 4. 9	R Square New.....	77
Table 4. 10	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	79
Table 4. 11	Output Uji Koefisien Korelasi Spearman.....	80
Table 4. 12	Hasil Pengujian Korelasi Variabel Komunikasi Horizontal dengan Kinerja.....	83

Table 4. 13 Hasil Pengujian Regresi Variabel Komunikasi Horizontal dengan Kinerja.....	83
Table 4. 14 Hasil Pengujian Regresi Variabel Komunikasi Horizontal dengan Kinerja.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya tidak mampu hidup sendiri serta memiliki rasa keingintahuan yang cukup besar dan selalu ingin berkembang menuju arah yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau pikiran dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang tertentu yang bermakna bagi kedua belah pihak, dalam situasi tertentu kadang pesan yang disampaikan harus menggunakan media tertentu untuk merubah sikap ataupun tingkah laku seseorang atau sejumlah orang agar tujuan dan efek yang diharapkan dapat tercapai.

Sebuah perusahaan pasti juga membutuhkan komunikasi, biasanya sering kita sebut sebagai komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang digunakan di dalam perusahaan sebagai alat untuk menyatukan ide, pemikiran, ataupun pendapat yang berbeda dari tiap individu yang terlibat didalamnya dengan memiliki tujuan yang sama yakni untuk meningkatkan kualitas dan keuntungan bagi perusahaan. Efektif atau tidaknya suatu komunikasi yang terjalin dalam perusahaan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Pada dasarnya komunikasi organisasi terbagi dalam dua jenis, antara lain; komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Sedangkan komunikasi eksternal

merupakan komunikasi yang terjadi di luar perusahaan atau organisasi antara perusahaan dengan masyarakat luar.

Komunikasi internal terjadi dikarenakan adanya pertukaran gagasan atau ide diantara atasan dengan karyawannya ataupun antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya dalam satu perusahaan guna mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan strategi, penyusunan program-program kerja, serta dalam pelaksanaannya sendiri dibutuhkan hubungan dan kerjasama yang baik diantara anggota yang ada di dalam organisasi. Sehingga di sini komunikasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dilakukan agar dapat menjalankan strategi serta tujuan yang hendak dicapai di dalam organisasi tersebut.

Keefektifan komunikasi yang terjalin di dalam organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan membawa dampak positif bagi perusahaan, diantaranya; suasana kerja akan menjadi nyaman, tidak terjadi konflik antar rekan kerja serta mendorong kerjasama diantara para pegawai. Dengan demikian maka tugas-tugas dari para pegawai akan mampu diselesaikan dengan mudah dan tanpa beban.

Stasiun Meteorologi Kualanamu merupakan organisasi yang menyelenggarakan pelayanan informasi cuaca penerbangan yang diharapkan mampu memberikan pelayanan informasi cuaca yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan keselamatan penerbangan. Undang-undang No. 31 Tahun 2012 pasal 29 dan 30 tentang Meteorologi Klimatologi dan Geofisika menyatakan bahwa pemerintah wajib menyediakan pelayanan meteorologi, klimatologi dan geofisika

berupa informasi publik dan informasi khusus. Informasi publik yang dimaksud diantaranya adalah prakiraan cuaca, prakiraan musim, dan gempa bumi tektonik. Sedangkan informasi khusus diantaranya adalah informasi cuaca untuk penerbangan, pelayaran dan iklim untuk *agro industry*.

Pelayanan informasi cuaca yang akurat tentunya melibatkan sumber daya yang dimiliki Stasiun Meteorologi Kualanamu termasuk pegawai yang memberikan pelayanan secara terus menerus selama 24 jam dan langsung digunakan oleh dunia penerbangan umumnya dan khususnya Bandara Internasional Kualanamu Deli Serdang. Namun sebelum pelayanan informasi dilaksanakan oleh Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang maka pola komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan harus dapat berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan peran komunikasi internal sangat penting bagi satu perusahaan agar dapat mencapai tujuan serta dapat mengkomunikasikan segala sesuatunya sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan yang ada di dalamnya.

Menurut Pace & Faules (2010: 183) Komunikasi internal terbagi menjadi 3 jenis, yaitu: Komunikasi ke atas (*upward communication*), Komunikasi ke bawah (*downward communication*) dan Komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Timbulnya jarak (*gap*) pada pola komunikasi horizontal di antara para staf dan diantara kepala bagian Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli serdang menyebabkan komunikasi diantara satu sama lain menjadi terhambat sehingga tercipta lingkungan yang kurang nyaman. West & Turner (2009: 339) menyatakan bahwa lingkungan informasi ini diciptakan oleh

anggota organisasi sendiri. Dengan lingkungan yang kurang nyaman, tentunya akan menghambat komunikasi diantara mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, komunikasi merupakan hal yang paling utama. Tanpa adanya komunikasi, maka anggota organisasi tidak akan bisa mendiskusikan pekerjaan, terutama pada satu tim kerja yang akan menghasilkan pekerjaan yang solid. Oleh karena itu, dibutuhkan pola komunikasi yang baik diantara anggotanya.

Terdapat beberapa contoh masalah yang terjadi di Stasiun Meteorologi Kualanamu yang berhubungan dengan komunikasi horizontal yaitu, terjadinya kendala komunikasi antar unit organisasi, ini dapat dilihat dalam beberapa kasus yang terjadi diantaranya adalah bagian Data dan Informasi sulit dalam mendapatkan akses data hasil pengamatan udara permukaan yang dilakukan bagian Observasi. Informasi hasil Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) yang diterima bagian Tata Usaha seringkali tidak sampai pada bagian-bagian organisasi lainnya sehingga pegawai tidak mendapatkan info nilai DUPAK sesuai jangka waktu yang diinginkan. Selain itu pegawai yang sama tingkat kedudukannya masih jarang mengadakan rapat antar bagian dalam organisasi yang dapat dijadikan sarana komunikasi untuk mengevaluasi hasil yang dicapai, mencurahkan ide-ide, saran, penguatan penyampaian informasi terbaru dan kritik yang sangat berguna untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

Komunikasi yang terjalin di dalam lingkungan Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang haruslah dijalankan secara kekeluargaan sehingga akan muncul rasa saling menghargai dan memahami dalam menjalankan

tugas masing-masing. Berdasarkan beberapa permasalahan di atas peneliti menggambarkan bahwa komunikasi yang dijalankan masih memiliki hambatan terutama pada komunikasi horizontal atau komunikasi antar bagian dan masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal kerjasama pada saat penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dan saat kerja di lapangan.

Komunikasi organisasi dalam pelayanan cuaca penerbangan merupakan kunci keberhasilan dalam kepemimpinan dan manajemen. Keberhasilan digambarkan dengan peningkatan kinerja yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang”. Kemudian pengkajian mengenai penelitian pengaruh komunikasi horizontal dengan kinerja pegawai selama ini belum pernah dilakukan di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi horizontal terhadap variabel kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang?
2. Seberapa besar pengaruh variabel komunikasi horizontal terhadap variabel kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Tujuan penelitian juga merupakan arah pelaksanaan penelitian yang akan menguraikan apa yang akan dicapai.

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dibedakan atas manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan studi komunikasi yang berkaitan dengan peran dan kontribusi kajian komunikasi organisasi serta sebagai khasanah referensi dalam penelitian-penelitian di masa datang terhadap kajian komunikasi organisasi.

2. Manfaat Akademik

Bagi mahasiswa magister ilmu komunikasi dapat memperluas topik penelitian dibidang Ilmu Komunikasi sebagai bagian yang berada pada jajaran telaah ilmu sosial.

3. Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada pihak Stasiun Meteorologi Kualanamu dalam rangka membuat kebijakan tentang upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Pembatasan Penelitian

Untuk menghindari ruang lingkup yang akan jauh meluas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang diteliti adalah untuk menganalisa pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.
2. Komunikasi yang diteliti adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

Objek penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil yang termasuk dalam struktur organisasi Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk pembuatan laporan penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang akan dibagi menjadi lima bab yang terinci sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan penelitian, dan sistematika penulisan.

- BAB II Mengenai kajian pustaka, terdiri dari kajian teoritik, yang didalamnya menjelaskan teori apa saja yang dipakai guna menjelaskan kondisi fakta yang akan dikaji. Juga terhadap kajian-kajian hasil penelitian terdahulu.
- BAB III Menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.
- BAB IV merupakan bagian terpenting dalam penulisan tesis ini. Karena pada bab ini akan dikaji hasil penelitian penulis tentang pengaruh komunikasi horizontal terhadap peningkatan kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang.
- BAB V merupakan kesimpulan, serta jawaban dari rumusan dan batasan masalah yang telah dianalisa di bab sebelumnya.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Para ahli memiliki berbagai macam persepsi mengenai apa itu komunikasi organisasi. Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan dalam organisasi yang kompleks (dalam Muhammad, 2009: 65). Katz dan Kahn menegaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat (dalam Thoha, 2007: 185). Secara fungsional, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan yang hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya yang berfungsi dalam suatu lingkungan (dalam Pace dan Faules, 2005: 32).

Menurut perspektif interpretif, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Proses interaksi tersebut tidak mencerminkan organisasi karena ia adalah organisasi. Dalam perspektif ini komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna pada apa yang sedang terjadi. Dalam perspektif ini juga, peranan orang-orang dan proses dibutuhkan dalam menciptakan makna, makna tersebut

tidak hanya pada orang, namun juga dalam transaksi itu sendiri. Lebih jelasnya, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi (dalam Pace dan Faules, 2005: 33).

2.1.2 Proses Komunikasi Organisasi

Menurut Effendy (1994: 122) proses komunikasi organisasi terbagi dua, yaitu: komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

1. Komunikasi Internal

Menurut Brennan (dalam Effendy 1994: 122) komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan pada suatu perusahaan dan dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan (operasi dan manajemen). Dalam komunikasi internal ada tiga dimensi, terdiri atas; komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

2. Komunikasi Eksternal

Menurut Effendy (1994: 128) komunikasi eksternal adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Komunikasi eksternal terdiri dari dua jalur secara timbal balik, yakni: komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan komunikasi dari khalayak kepada organisasi.

2.1.3 Bentuk-Bentuk Komunikasi Organisasi

Dalam komunikasi organisasi terjadi arah aliran informasi yang berpindah secara formal ataupun informal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah atau sebaliknya, diantara orang-orang yang memiliki jabatan-jabatan yang sama tingkat otoritasnya serta diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan lainnya dimana mereka menempati bagian fungsional yang berbeda (Mulyana, 2013: 183).

Face dan Faules (Mulyana, 2013: 184-197) menyampaikan bahwa arah aliran informasi dalam sebuah organisasi ada 4 (empat) bentuk yaitu:

- a. Komunikasi ke Bawah
- b. Komunikasi ke Atas
- c. Komunikasi Horizontal
- d. Komunikasi Lintas-Saluran

2.1.4 Komunikasi Horizontal (*horizontal communication*)

Menurut Muhammad (2009: 121) pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Komunikasi Horizontal adalah komunikasi mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf. Berlangsung tidak formal, lain dengan komunikasi vertikal yang formal, komunikasi tidak terjadi dalam suasana kerja, sehingga sering menimbulkan desas-desus mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan mereka atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka (Effendy, 1994: 122)

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu diantaranya (Muhammad, 2009: 122):

1. Koordinasi. Mengkoordinasikan tugas-tugas, kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian memberikan kontribusi dalam mencapai organisasi.
2. Saling memberikan informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas. Ide dari banyak orang biasanya lebih baik dari ide satu orang. Oleh karena itu komunikasi horizontal sangat diperlukan untuk mencari ide yang lebih baik.
3. Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama. Dengan adanya keterlibatan dalam menyelesaikan masalah akan menambah kepercayaan dan moral dari pegawai.
4. Penyelesaian konflik. Menyelesaikan konflik diantara anggota dalam suatu bagian juga antara bagian dengan bagian lainnya. Penyelesaian konflik penting bagi perkembangan sosial emosional dari anggota dan juga akan menciptakan iklim organisasi yang baik.
5. Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan atau anggota unit tentang perubahan itu.
6. Hubungan interpersonal. Mengembangkan sokongan interpersonal, sebagian besar waktu kerja pegawai adalah waktu berinteraksi dengan temannya, maka mereka memperoleh sokongan hubungan interpersonal. Hal ini memperkuat hubungan antara sesama pegawai dan membantu kekompakan dalam bekerja kelompok.

Metode komunikasi horizontal yang digunakan dalam suatu organisasi adalah rapat-rapat komite, interaksi formal pada waktu istirahat, percakapan telepon, memo dan nota, dan aktivitas sosial (Muhammad, 2009: 123). Seperti bentuk komunikasi yang lainnya, komunikasi horizontal juga mempunyai berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, menurut Katz dan Kahn organisasi yang agak otoriter mengontrol dengan ketat komunikasi horizontal karena makin tinggi tingkat pimpinan makin banyak informasi tentang bagian-bagian yang di bawah kontrolnya dan makin rendah tingkat pimpinan maka sedikit informasi yang dikenalnya. Keterbatasan informasi menambah kekuasaan bagi pimpinan untuk berkuasa karena karyawan menjadi tergantung kepada informasi dari pimpinan (Muhammad, 2009: 124).

2.1.5 Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Bungin (2006: 274) menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi informatif.

Maksud dari informatif adalah seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih tepat. Informasi yang didapat setiap anggotanya dapat melaksanakan tugas secara pasti. Pada dasarnya, informasi dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tatanan manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan dalam organisasi ataupun untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Bawahan juga membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaannya, disamping itu

informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, prosedur perizinan cuti dan sebagainya.

2. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang dita'ati dalam suatu organisasi. Ada dua hal yang berpengaruh dalam fungsi regulatif ini:

- a. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Mereka juga mempunyai wewenang untuk memberikan perintah atau intruksi, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapisan atas supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sesuai intruksi. Namun, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:
 1. Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah.
 2. Kekuatan pemimpin dalam memberi sanksi.
 3. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
 4. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan.
- b. Berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh atau tidak boleh untuk dilakukan.

3. Fungsi persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi tidak cukup dengan mengandalkan kewenangan dan kekuasaan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara suka rela akan lebih menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding dengan pimpinan yang sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal yang terjadi dalam setiap organisasi yaitu seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut dan laporan kemajuan organisasi. Juga saluran komunikasi informasi seperti perbincangan antarpribadi selama jam istirahat kerja, kegiatan pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

2.1.6 Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi

Mengukur efektivitas komunikasi dalam organisasi bukanlah suatu hal yang mudah dan sederhana, dikarenakan efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) dari barang dan jasa. Menurut Huseman (dalam Effendy 1994: 130) agar efektif atau diterima karyawan, komunikasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Pesan dapat dimengerti.
- b. Pada saat keputusan diambil, karyawan percaya bahwa komunikasi yang dilancarkan cocok dengan tujuan organisasi.
- c. Komunikasi cocok dengan kepentingan pribadi karyawan.
- d. Secara mental dan fisik, karyawan mampu melaksanakannya.

Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas suatu organisasi ada tiga pendekatan yang dapat digunakan, seperti yang dikemukakan oleh Lubis dan Husaini (1987: 55), yakni:

1. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari *input*. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

2.1.7 Teori Informasi Organisasi Karl Weick

Teori Weick digunakan dalam penelitian ini sebagai kerangka teoritis yang kuat untuk menjelaskan cara organisasi memahami informasi yang diterimanya bagi keberadaan organisasi tersebut. Terkadang informasi yang diterima oleh sebuah organisasi bersifat ambigu dan membutuhkan suatu sistem informasi

organisasional yang jelas untuk mengurangi keambiguitasan tersebut. Lingkup sebuah organisasi disini adalah keseluruhan sistem yang ada seperti sumber daya manusia, lingkungan, dan *stakeholder*.

Teori informasi organisasi menjelaskan bagaimana organisasi memahami informasi yang membingungkan dan multi-tafsir. Teori ini memfokuskan perhatiannya pada proses mengorganisasi anggota suatu organisasi untuk mengelola informasi dari pada struktur organisasi. Terdapat tiga asumsi yang mendasari teori Weick (Morissan, 2009: 35-37), yaitu:

1. Organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi. Asumsi ini menyatakan bahwa organisasi bergantung pada informasi untuk dapat berfungsi secara efektif dan untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap hari, organisasi dan anggotanya menerima banyak sekali informasi (*stimuli*) yang berasal dari lingkungannya, namun tidak semua informasi dapat diproses lebih lanjut. Dengan demikian, organisasi dihadapkan dengan tugas untuk memilih yang mana dari sekian banyak informasi itu yang bermakna (*meaningful*) dan penting bagi informasi, dan selanjutnya organisasi dan para anggotanya akan memfokuskan perhatiannya untuk mengolah informasi tersebut.
2. Informasi yang diterima suatu organisasi berbeda dalam hal tingkat kepastiannya. Asumsi ini menyatakan bahwa informasi yang diterima suatu organisasi berbeda-beda dalam hal ketidakpastiannya. Dengan kata lain, suatu informasi dapat memiliki lebih dari satu makna sehingga dapat menimbulkan multi tafsir. Organisasi selalu bergantung pada informasi

dan menerima informasi dalam jumlah besar. Tantangannya terletak pada kemampuan organisasi untuk memahami informasi yang diterima.

3. Organisasi berusaha untuk mengurangi ketidakpastian informasi. Pada asumsi ini kegiatan organisasi berfungsi mengurangi ketidakpastian informasi, dan proses untuk mengurangi ketidakpastian merupakan kegiatan bersama di antara para anggota organisasi. Bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi bergantung satu sama lain dalam upaya untuk mengurangi ketidakpastian.

Weick memandang pengorganisasian sebagai proses evolusioner yang bersandar pada sebuah rangkaian tiga proses (Morissan, 2009: 40-43) yaitu:

1. Penentuan (*enactment*), Penentuan adalah pendefinisian situasi, atau mengumpulkan informasi yang tidak jelas dari luar organisasi. Ini merupakan perhatian pada rangsangan dan pengakuan bahwa ada ketidakjelasan.
2. Seleksi (*selection*), proses ini memungkinkan kelompok untuk menerima aspek-aspek tertentu dan menolak aspek-aspek lainnya dari informasi. Ini akan mempersempit bidang, dengan menghilangkan alternatif-alternatif yang tidak ingin dihadapi oleh organisasi. Proses ini akan menghilangkan lebih banyak ketidakjelasan dari informasi awal.
3. Penyimpanan (*retention*), yaitu proses menyimpan aspek-aspek tertentu yang akan digunakan pada masa mendatang. Informasi yang dipertahankan diintegrasikan ke dalam kumpulan informasi yang sudah ada yang menjadi dasar bagi beroperasinya organisasi. Setelah dilakukan

penyimpanan, para anggota organisasi menghadapi sebuah masalah pemilihan yaitu bagaimana menjawab pertanyaan-pertanyaan berkenaan dengan kebijakan organisasi, Misalnya, ”haruskah kami mengambil tindakan berbeda dari apa yang telah kami lakukan sebelumnya?”.

Menurut teori Weick organisasi bergerak dari satu proses organisasi kepada proses berikutnya dalam cara dan derajat atau tingkatan yang sama yang terdiri atas tahapan definisi situasi, seleksi dan retensi. Jikapun tidak dalam derajat atau tingkatan yang sama, namun kelompok-kelompok individu dalam organisasi secara terus-menerus bekerja pada semua tahapan proses tersebut dalam aspek lingkungan mereka masing-masing (Morissan, 2009: 43).

2.1.8 Hambatan Komunikasi dalam Organisasi

Dalam proses organisasi tentunya ada banyak kendala yang terjadi, salah satu hambatan yang sering muncul adalah hambatan komunikasi. Kunci utama dalam kesuksesan sebuah organisasi adalah komunikasi mengingat ada banyak orang yang terlibat didalamnya.

Menurut Cangara (2004: 131) hambatan komunikasi pada dasarnya terdiri atas tujuh macam gangguan dan rintangan, yaitu:

- a. Gangguan teknis, misalnya gangguan pada stasiun radio, jaringan telepon, kerusakan pada alat komunikasi, dan lain-lain.
- b. Gangguan semantik yaitu hambatan yang terjadi akibat pemahaman yang sedikit mengenai bahasa dan istilah-istilah asing yang digunakan dalam informasi atau pesan. Misalnya, kata-kata yang terlalu banyak memakai kata

asing, penggunaan kata yang berbeda, dan penggunaan struktur bahasa yang tidak semestinya.

- c. Gangguan Psikologis yaitu hambatan yang berasal dari gangguan kondisi kejiwaan dari sipengirim pesan atau penerima pesan sehingga mengakibatkan informasi tersebut mengalami perubahan. Misalnya, rasa curiga, situasi terbuka, atau gangguan kejiwaan.
- d. Gangguan fisik atau organik yaitu hambatan yang terjadi karena letak geografis. Misalnya, ada gangguan cuaca, gangguan sinyal, dan sebagainya.
- e. Rintangan status merupakan rintangan yang terjadi karena perbedaan status sosial dan senioritas. Misalnya, komunikasi dengan atasan atau bawahan mengalami kendala seperti tingkat pemahaman terhadap suatu informasi yang berbeda yang mengakibatkan sebuah hambatan.
- f. Rintangan kerangka berfikir merupakan rintangan yang terjadi karena adanya perbedaan pola pikir. Perbedaan pola pikir bisa disebabkan karena pengalaman dan latar belakang pendidikan yang berbeda.
- g. Rintangan budaya merupakan rintangan yang disebabkan oleh perbedaan norma, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dianut.

Dari berbagai hambatan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi itu tidak mudah dan memerlukan jalan yang sangat panjang untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi dan dalam aktifitas lainnya. Tetapi hambatan tersebut bukanlah menjadi satu-satunya penghambat dalam organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Keban, 2004: 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Mangkunegara (2005: 67) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Mangkunegara (2005: 69) menyatakan “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Nawawi (2005: 125) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/meterial maupun non fisik/material”. Mathis dan Jackson (2006: 162) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005: 35) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu

sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Foster dan Seeker (2001: 96) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2002: 76) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diketahui bahwa kinerja adalah suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (2002: 56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari :

- a. Karakteristik demografi. Misalnya : umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetensi. Misalnya : bakat, kecerdasan, kemampuan keterampilan, dan sebagainya.

c. Karakteristik psikologi. Misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Sastrohadiwiryo, 2001: 29).

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja

dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*. Young mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut; pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (dalam Mangkunegara, 2006: 42).

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi dari suatu organisasi atau perusahaan. Arkinson mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut (dalam Mangkunegara, 2006: 42):

1. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
2. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
3. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian (dalam Tangkilisan, 2005: 173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik

untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Menurut Hariandja (2002: 172-215) ada enam kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai yaitu :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*)

Yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, dan lain-lain.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Yaitu suatu tingkat aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas (*Cost-effectiveness*)

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian (*Need for supervision*)

Yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal impact*)

Yaitu tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik dan kerja sama antara rekan sekerja dalam unit kerjanya.

Menurut Rivai (2004: 45) bahwa beberapa manfaat penilain kinerja adalah:

a. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

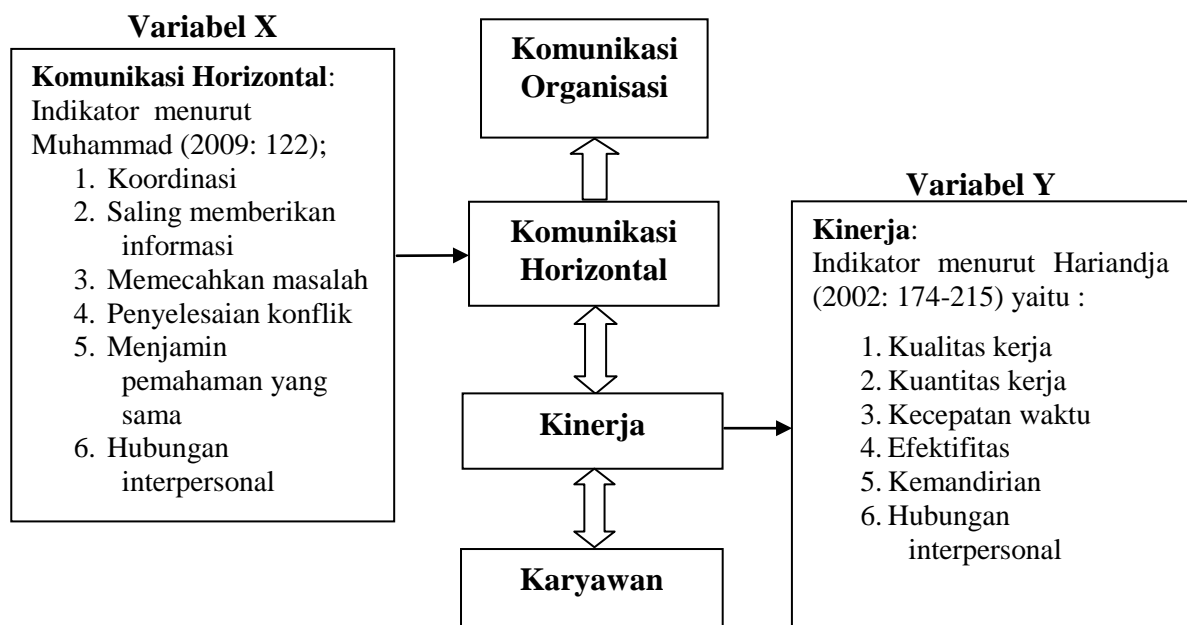
b. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

c. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

2.3 Kerangka Konsep



Gambar 2.3 Kerangka Konsep

2.4 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang ini ditulis dan diteliti oleh peneliti sendiri. Namun penulis membutuhkan pembandingan hasil karya peneliti terdahulu, baik secara konsep maupun secara teknis untuk mencari persamaan. Hasil kepustakaan yang dihimpun baik di Pustaka Program Magister Ilmu Komunikasi, pustaka online, tidak ditemukan judul penelitian yang sama. Namun penelitian ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh para peneliti, yaitu :

1. Dede Hasan Kurniadi (2012) dalam penelitiannya, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Povinsi Jawa Barat”. Dari hasil penelitian, menunjukkan komunikasi organisasi sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Pada hasil uji statistik, pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 36,9%.
2. Fahdi Abdurachman (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Trunojoyo Madura. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 9,912 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,69 dan nilai signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari α (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kebawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Universitas Trunojoyo Madura.

2.5 Hipotesis

Menurut Martono (2010: 57) hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

Berdasarkan identifikasi masalah, tinjauan penelitian, dan kerangka pemikiran penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Menurut Sugiyono (2010: 2), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Sedangkan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2007: 13). Selanjutnya Abdullah (2013: 220), menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan komunikasi horizontal dan peningkatan kinerja pegawai. Metode ini bertujuan

untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Peneliti menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor sebab dengan akibat yang terjadi pada objek penelitian dan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2005). Penelitian ini menggambarkan tentang pengaruh komunikasi horizontal dengan kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 75) “Populasi adalah seluruh bagian yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang tidak menjalani tugas belajar dan mutasi dinas sampai bulan Desember 2015, yaitu sejumlah 34 orang.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 76) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang tidak menjalani tugas belajar dan mutasi dinas sampai bulan Desember 2015, yaitu sejumlah 34 orang.

c) Sampling

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2008: 76). Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dari seluruh pegawai negeri sipil di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang tidak menjalani sedang tugas belajar dan mutasi dinas adalah sebanyak 34 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian tentunya memerlukan teknik pengumpulan data, baik data primer maupun data sekunder. Menurut Abdullah (2013: 246) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Selanjutnya dinyatakan bahwa data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, data primer disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Abdullah, 2013: 247). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

- a. Angket atau kuesioner (Sutopo, 2006: 8), merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung

bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Menurut Abdullah (2013: 248), kuesioner atau angket adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, jika opsi jawaban tidak ditentukan sebelumnya, dan bersifat tertutup jika opsi jawaban telah disediakan sebelumnya. Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang tidak Tugas Belajar dan menjalani mutasi sampai Desember 2015.

- b. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari konsep, teori dan hasil penelitian yang berasal dari perpustakaan, dan jurnal penelitian. Menurut Abdullah (2013: 149), melakukan kajian pustaka berarti mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi bahan kepustakaan.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Arikunto, 2002: 126). Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel. Pada saat

menyusun instrumen terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan, hal ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 120) sebagai berikut:

1. Menetapkan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.
2. Memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang telah ditetapkan.
3. Menentukan indikator yang ingin diukur.
4. Menjabarkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

3.5 Defenisi Operasioal

Menurut Nasir (2009: 126) defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Defenisi operasional dari varibel-variabel dalam penelitian ini terdapat 1 varibel bebas dan 1 variabel terikat yaitu:

1. Variabel Bebas/*Independent* (Variabel X)

Sugiyono (2010: 33) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan varibel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah Komunikasi Horizontal.

Menurut Muhammad (2008: 121) tujuan komunikasi horizontal dan dapat diukur adalah:

- 1) Koordinasi yaitu berupa rapat atau pertemuan para kepala bagian untuk mendiskusikan bagaimana tiap bagian memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Saling memberikan informasi yaitu pertukaran informasi untuk membuat perencanaan atau aktifitas-aktifitas.
- 3) Memecahkan masalah yaitu menyelesaikan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkatan yang sama.
- 4) Penyelesaian konflik yaitu menyelesaikan masalah yang timbul diantara anggota yang ada dibagian yang sama dan juga antara bagian dengan bagian yang lain.
- 5) Menjamin pemahaman yang sama. Bila ada perubahan dalam suatu organisasi diusulkan, maka perlu adanya pemahaman yang sama antara unit-unit organisasi atau anggota organisasi.
- 6) Mengembangkan hubungan interpersonal. Hal ini memperkuat hubungan sesama pegawai.

2. Varibel Terikat/*Dependent* (Variabel Y)

Varibel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2010: 39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini variabel terikatnya adalah kinerja yang

menurut Hariandja (2002: 172-215) ada enam kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai yaitu :

a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*)

Yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, dan lain-lain.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Yaitu suatu tingkat aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas (*Cost-effectiveness*)

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian (*Need for supervision*)

Yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal impact*)

Yaitu tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik dan kerja sama antara rekan sekerja dalam unit kerjanya.

3.6 Operasional Variabel

Operasional variabel dilakukan dengan cara menurunkan variabel dalam bentuk indikator-indikator. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengukuran dalam bentuk angka-angka (kuantitatif). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dibuat operasional variabel-variabel untuk membentuk kesamaan dan kesesuaian dalam penelitian yaitu :

Table 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Instrumen (Angket)
Komunikasi Horizontal(X)	Komunikasi Horizontal menurut Muhammad (2009: 122) ; 1. Koordinasi 2. Saling memberikan informasi 3. Memecahkan masalah 4. Penyelesaian konflik 5. Menjamin pemahaman yang sama 6. Hubungan interpersonal	Komunikasi Horizontal di Stasiun Meteorologi Kualanamu dikaterogikan: a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju Menggunakan Metode Skala Likert dimana skala dimulai dari nilai tertinggi hingga terendah secara berurutan yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1
Kinerja (Y)	Hariandja (2002: 174-215) menyatakan bahwa ada enam kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai yaitu : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kecepatan waktu	Kinerja di Stasiun Meteorologi Kualanamu dikaterogikan : a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju

Variabel	Indikator	Instrumen (Angket)
	4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Hubungan interpersonal	e. Sangat Tidak Setuju Menggunakan Metode Skala Likert dimana skala dimulai dari nilai tertinggi hingga terendah secara berurutan yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1

3.7 Metode Skala Likert

Metode skala likert yaitu setiap *statement* mempunyai lima skala yang menyatakan seperti baik, sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju terhadap statement tersebut (Sinulingga, 2011: 154). Jumlah statementnya tergantung pada jumlah karakteristik obyek penelitian yang dipakai untuk menentukan sikap terhadap objek tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan skala dimulai dari tertinggi hingga nilai terendah secara berurutan yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1. Bobot nilai setiap jawaban dari pertanyaan sebagai berikut :

- Jawaban **Sangat Setuju** bobot nilai = 5
- Jawaban **Setuju** bobot nilai = 4
- Jawaban **Kurang Setuju** bobot nilai = 3
- Jawaban **Tidak Setuju** bobot nilai = 2
- Jawaban **Sangat Tidak Setuju** bobot nilai = 1

3.8 Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki *validitas* dan *reliabilitas* sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan *valid* apabila instrumen tersebut telah melalui uji *releabilitas*. Untuk melaksanakan uji coba instrumen dalam penelitian ini peneliti mengambil responden di luar sampel yaitu responden penelitian sebanyak 30 pegawai di Balai Besar Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Wilayah I Padang Bulan Medan sebagai respondennya.

2. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data dengan melalui tahap sebagai berikut :

- a. Editing data yaitu suatu langkah untuk meneliti kembali hasil penelitian, jawaban responden sudah masuk semua, apakah semua pertanyaan sudah dijawab oleh responden.
- b. Koding yaitu mengklasifikasikan jawaban yang ada dan mengelompokkan menurut macamnya secara manual.
- c. Skoring yaitu memberikan angka pada jawaban pertanyaan untuk mendapatkan data kuantitatif yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi dan tabel silang yang nantinya untuk dilakukan analisa.
- d. Tabulasi Data, merupakan kegiatan untuk menyusun data kedalam tabel guna memudahkan dalam menganalisis.

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni, 2015: 192). Ghozali (2004: 45) mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas merupakan analisis dimana data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (*instrument*) dapat menjawab tujuan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS versi 21. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* ($r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yang dapat diperoleh dari *df (degree of freedom)* yaitu $df = n - k$, dimana “k” merupakan jumlah variabel, sedangkan “n” adalah jumlah responden).

Dari daftar pertanyaan yang disebarakan pada beberapa responden ditahap awal penelitian, peneliti kemudian menggunakan data tersebut untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang mewakili kegiatan komunikasi horisontal terhadap kinerja pegawai tersebut memang dapat dipertanggung jawabkan kesahihannya. Hasil analisis butir pernyataan yang menerangkan kegiatan komunikasi horizontal dan kinerja pegawai yang disebarakan pada awal penelitian, dapat diperoleh hasilnya yakni menunjukkan bahwa 22 butir pertanyaan dinyatakan sah dari butir pertanyaan keseluruhan yang disusun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil analisis terhadap butir-butir pertanyaan yang menyatakan tentang kegiatan komunikasi horizontal dan kinerja pegawai. Tabel *Corrected Item Total Corelation* berikut ini hasil validitas variabel X

(komunikasi horisontal) dan Y (kinerja) dengan menggunakan program komputer SPSS versi 23 yaitu :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel X (Komunikasi Horizontal)

No. Butir	Nilai r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
3	0,608	0,291	Valid
4	0,552	0,291	Valid
5	0,311	0,291	Valid
7	0,350	0,291	Valid
8	0,318	0,291	Valid
9	0,543	0,291	Valid
12	0,628	0,291	Valid
13	0,586	0,291	Valid
16	0,324	0,291	Valid
18	0,535	0,291	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21

Pada tabel 3.2 didapat nilai r_{hitung} (komunikasi horisontal) lebih besar dari $r_{tabel} = 0,296$. Setelah dibandingkan pertanyaan yang yang valid adalah semua pertanyaan, sehingga pertanyaan valid tidak perlu dibuang. Dari 10 pertanyaan yang dinyatakan Valid adalah semua pernyataan maka tidak perlu diuji lagi dengan proses komputer yang sama, oleh karena itu dapat dianalisis selanjutnya.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

No. Butir	Nilai r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
11	0,560	0,291	Valid
12	0,566	0,291	Valid
13	0,564	0,291	Valid
14	0,602	0,291	Valid
15	0,430	0,291	Valid
16	0,705	0,291	Valid
17	0,675	0,291	Valid
18	0,450	0,291	Valid
19	0,446	0,291	Valid
20	0,526	0,291	Valid
21	0,390	0,291	Valid
22	0,349	0,291	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21

Pada Tabel 3.3 didapat Nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,291$. Ternyata setelah dibandingkan pertanyaan yang valid adalah semua pertanyaan, sehingga tidak yang perlu dibuang. Dari 12 pertanyaan yang valid adalah semua, maka tidak perlu diuji lagi dengan proses komputer yang sama. Oleh karena itu data dapat dianalisis selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keteraturan suatu instrumen (Arikunto, 2006: 17). Sedangkan menurut Sujarweni (2015: 192) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi

suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $Alpha > 0,60$ maka reliabel.

Melalui instrumen penelitian SPSS versi 21, penulis melakukan uji reliabilitas dimana hasil perhitungannya akan mencerminkan bahwa data penelitian dapat dipercaya dan atau tidak, hal ini akan dipengaruhi oleh tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapat merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur.

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach*, maka r_{hitung} diwakili oleh nilai *Alpha*. Apabila *Alpha* hitung lebih besar daripada r_{tabel} dan *Alpha* hitung bernilai positif, maka suatu instrument penelitian dapat disebut reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan *Alpha* 0 sampai 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam 5 kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan *Alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel di bawah ini (Triton, 2006).

Table 3.4
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha*

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00 – 0.19	Kurang Reliabel
0.20 – 0.39	Agak Reliabel
0.40 – 0.59	Cukup Reliabel
0.60 – 0.79	Reliabel
0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Tabel 3.5
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel X (Komunikasi Horisontal)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Dapat dilihat pada tabel 3.4 tingkat reliabilitas nilai *alpha*. Pada perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 21, komunikasi horisontal menunjukkan nilai 0,802 yang artinya sangat reliabel dengan kata lain pengujian variabel X (komunikasi horisontal) dapat dipercaya, sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut layak untuk disebarakan kepada responden dalam penelitian ini.

Tabel 3.6
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

Pada tabel 3.6 variabel Y (kinerja) perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 21 menunjukkan nilai 0,844 yang artinya sangat reliabel, dengan kata lain pengujian variabel Y (kinerja) dapat dipercaya. R_{α} 0,844 sedangkan nilai pembanding minimal 0,60 atau dengan kata lain $0,844 > 0,60$ maka pertanyaan tersebut sangat reliabel. Karena $0,844 > 0,60$ sehingga kuesioner tersebut bersifat sangat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut layak untuk disebarakan kepada responden dalam penelitian ini.

Selanjutnya peneliti akan menguraikan data berpasangan komunikasi horisontal dan kinerja pegawai, setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang akan digunakan sebagai perhitungan dalam teknik analisis data.

3.8 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang.

No	Tahap Penelitian	2015										2016							
		Bulan										Bulan							
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
3.	Verifikasi data yang kemudian menuliskan hasil dari penelitian kemudian mengikuti seminar hasil dan melaksanakan sidang meja hijau.																		

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Stasiun Meteorologi Kualanamu

4.1.1 Sejarah Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang

Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang merupakan salah satu jejaring pengamatan meteorologi penerbangan yang dimiliki oleh Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) dan mulai beroperasi sejak tanggal 25 Juli 2013. Stasiun Meteorologi Kualanamu merupakan instansi pusat yang berada di daerah, jadi secara hirarki Stasiun Meteorologi Kualanamu tidak bernaung dibawah Pemerintah Sumatera Utara dimana kantor ini berdomisili.

Stasiun Meteorologi merupakan satuan kerja yang melakukan pengamatan cuaca untuk mendukung operasional dan keselamatan penerbangan, baik pada waktu lepas landas, terbang dan mendarat. Berdasarkan Organisasi Penerbangan Sipil Dunia maka setiap pesawat terbang yang akan melakukan penerbangan harus membawa data dukung dari petugas meteorologi di bandara yang bersangkutan.

Bandara Internasional Kualanamu Deli Serdang merupakan pintu gerbang penerbangan internasional wilayah barat. Penerbangan reguler maupun non reguler yang beroperasi di Bandara Internasional Kualanamu bertujuan domestik (Indonesia wilayah barat) dan internasional (terutama Malaysia dan Singapura).

Sehubungan dengan masalah kesibukan pelayanan penerbangan diatas, maka pengawasan penerbangan pada Bandara Intenasional Kualanamu Deli Serdang yang terpenting adalah :

- a. Pengawasan lalu lintas udara

- b. Pengawasan operasi pesawat udara
- c. Bantuan operasi darat
- d. Pemeliharaan dan perawatan fasilitas Bandar Udara
- e. Kegiatan Administrasi (kegiatan umum)

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan *stakeholders*, Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang mempunyai rencana strategis dengan visi dan misi BMKG sebagai berikut;

Visi :

Mewujudkan BMKG yang handal, tanggap dan mampu dalam rangka mendukung keselamatan masyarakat serta keberhasilan pembangunan nasional dan berperan aktif di tingkat internasional.

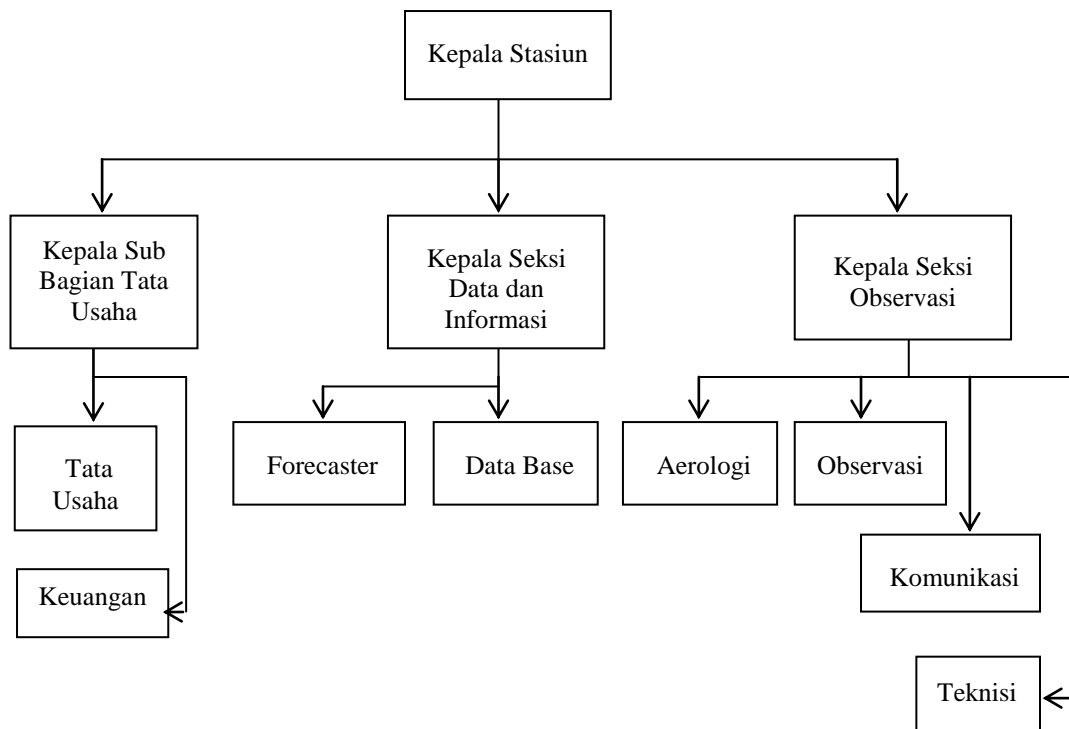
Misi :

- a. Mengamati dan memahami fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- b. Menyediakan data, informasi dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika yang handal dan terpercaya.
- c. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
- d. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan internasional di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.

4.1.2 Struktur Organisasi Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang

Struktur organisasi merupakan pencerminan pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang serta posisi setiap individu yang ada dalam suatu perusahaan baik negeri maupun swasta. Struktur organisasi yang baik tentu akan membantu untuk mencapai pelaksanaan yang baik juga dalam perusahaan. Struktur organisasi Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang berbentuk bagan dan pegawai yang tercermin pada pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang.

Adapun Struktur Organisasi adalah sebagai berikut;



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Stasiun Meteorologi Kualanamu

4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Dari struktur organisasi tersebut ditetapkan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab masing-masing di setiap bagian pada Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang, sebagai berikut:

1. Kepala Stasiun

Tugas-tugas:

- a. Mengkoordinir pengamatan permukaan dan pengamatan udara atas.
- b. Mengkoordinir pengumpulan dan penyebaran data.
- c. Mengkoordinir pemeliharaan dan perawatan peralatan.
- d. Mengkoordinir analisa dan prakiraan serta pengolahan meteorologi.
- e. Mengkoordinir pelayanan jasa meteorologi.
- f. Mengkoordinir dan melaksanakan administrasi dan kerumah tanggaan stasiun.

Wewenang:

Mengadakan hubungan langsung dengan instansi lain untuk melaksanakan tugas pokoknya yang terkait dengan kelancaran operasional stasiun.

Tanggung jawab:

Bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugas-tugas:

- a. Melaksanakan tugas khusus dari Kepala Stasiun.
- b. Mengkoordinir tugas pada Urusan Umum dan Urusan Keuangan.

- c. Menyusun daftar nominatif pegawai setiap bulan.
- d. Menyusun daftar urut kepangkatan pegawai pada setiap akhir tahun.
- e. Mengontrol pengumpulan KP4 dan LP2P pegawai.
- f. Mengontrol daftar hadir pegawai.
- g. Menghimpun peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- h. Mengonsep usulan kenaikan pangkat dan gaji berkala pegawai.
- i. Mengusulkan daftar usulan perolehan angka kredit pegawai fungsional.
- j. Melakukan pemeriksaan laporan bulanan stasiun sebelum dikirimkan.
- k. Mengumpulkan/mempelajari/mengarahkan peraturan keuangan dan inventaris kantor.
- l. Sebagai petugas pembuat SPM, memeriksa SPP yang diajukan oleh Pejabat Pembuat Komitmen/Bendahara Pengeluaran.

Wewenang:

- a. Memberi tugas kepada staff dibawahnya untuk kasus-kasus tertentu.
- b. Memberi teguran kepada staff dibawahnya yang melanggar kedisiplinan.
- c. Memberi masukan penilaian DP3 kepada Kasmet.

Tanggung jawab:

Bertanggung jawab atas terpenuhinya tugas-tugas diatas kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.

3. Kasi Datin

Tugas-tugas:

- a. Menyusun perencanaan tugas operasional seksi data dan informasi.

- b. Melaksanakan monitoring terhadap pengolahan, pengarsipan, kendali mutu dan pengolahan basis data.
- c. Melaksanakan monitoring pelaksanaan analisa dan prakiraan serta pelayanan jasa.
- d. Menyusun laporan bulanan kegiatan dan hasil kerja seksi data dan informasi.
- e. Menyusun kebutuhan bahan habis pakai kegiatan operasional seksi data dan informasi.
- f. Meningkatkan pendayagunaan personel, peralatan dan perlengkapan untuk kepentingan operasional.
- g. Memberikan pelayanan jasa, data dan informasi meteorologi.
- h. Melakukan koordinasi dengan pihak pengguna serta melaksanakan survey kepuasan pengguna sebagai tolak ukur keberhasilan pelayanan.
- i. Menerima dan menindak lanjuti permintaan dan pengaduan dari pihak pelanggan yang berhubungan dengan tugas operasional.
- j. Memeriksa dan menandatangani daftar hadir operasional analisa dan prakiraan.
- k. Menyusun dan mengoreksi nilai-nilai angka kredit fungsional staff dibawahnya.
- l. Menilai prestasi kerja staff dibawahnya berdasarkan capaian sasaran kerja masing-masing staff.
- m. Menyusun keadaan personil staff dibawahnya dalam rangka kecukupan tenaga operasional.

- n. Memeriksa dan menindaklanjuti laporan operasional staff dibawahnya.
- o. Mencatat pelanggaran kedisiplinan staff dibawahnya dalam buku catatan pegawai serta melakukan pembinaan kepada staff yang bersangkutan.
- p. Berkoordinasi dengan Kepala Seksi lainnya dalam hal kelancaran operasional Stasiun Meteorologi Kelas I Kualanamu.
- q. Melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.

Wewenang:

- d. Memberi tugas kepada staff dibawahnya dalam kasus-kasus tertentu.
- e. Memberi teguran kepada staff dibawahnya yang melanggar kedisiplinan.
- f. Mengajukan tambahan personil dalam rangka mengisi kekurangan tenaga operasional staff dibawahnya kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.
- g. Mengajukan permohonan pendidikan bagi staff dibawahnya yang berhubungan dengan tugas operasional.
- h. Memberi pertimbangan tentang pengajuan cuti staff bawahannya kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.
- i. Membuat penilaian prestasi kerja pegawai dibawahnya.

Tanggung jawab:

Bertanggung jawab atas terpenuhinya tugas-tugas diatas kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.

4. Kasi Obs

Tugas-tugas:

- a. Menyusun perencanaan tugas operasional seksi observasi.
- b. Melaksanakan monitoring terhadap pengolahan, pengarsipan, kendali mutu seksi obeservasi.
- c. Melaksanakan monitoring pelaksanaan pengamatan udara permukaan dan udara atas.
- d. Menyusun laporan bulanan kegiatan dan hasil kerja seksi observasi.
- e. Menyusun kebutuhan bahan habis pakai kegiatan operasional seksi observasi.
- f. Meningkatkan pendayagunaan personel, peralatan dan perlengkapan untuk kepentingan operasional.
- g. Melakukan monitoring pemeliharaan dan perbaikan peralatan pengamatan meteorologi.
- h. Melakukan koordinasi dengan pihak pengguna serta melaksanakan kerja sama dalam hal operasioal peralatan pengamatan meteorologi.
- i. Menerima dan menindak lanjuti pengaduan dari instansi terkait yang berhubungan dengan tugas operasional.
- j. Memeriksa dan menandatangani daftar hadir operasional seksi observasi.
- k. Menyusun dan mengoreksi nilai-nilai angka kredit fungsional staff dibawahnya.
- l. Menilai prestasi kerja staff dibawahnya berdasarkan capaian sasaran kerja masing-masing staff.
- m. Menyusun keadaan personil staff dibawahnya dalam rangka kecukupan tenaga operasional.

- n. Memeriksa dan menindaklanjuti laporan operasional staff dibawahnya.
- o. Mencatat pelanggaran kedisiplinan staff dibawahnya dalam buku catatan pegawai serta melakukan pembinaan kepada staff yang bersangkutan.
- p. Berkoordinasi dengan Kepala Seksi lainnya dalam hal kelancaran operasional Stasiun Meteorologi Kelas I Kualanamu.
- q. Melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.

Wewenang:

- j. Memberi tugas kepada staff dibawahnya dalam kasus-kasus tertentu.
- k. Memberi teguran kepada staff dibawahnya yang melanggar kedisiplinan.
- l. Mengajukan tambahan personil dalam rangka mengisi kekurangan tenaga operasional staff dibawahnya kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.
- m. Mengajukan permohonan kalibrasi dan perbaikan peralatan pengamatan meteorologi.
- n. Mengajukan permohonan pendidikan bagi staff dibawahnya yang berhubungan dengan tugas operasional.
- o. Memberi pertimbangan tentang pengajuan cuti staff bawahannya kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu.
- p. Membuat penilaian prestasi kerja pegawai dibawahnya.

Tanggung jawab:

Bertanggung jawab atas terpenuhinya tugas-tugas diatas kepada Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu

5. Unit Observasi

- a. Melakukan pengamatan udara permukaan untuk meteorologi penerbangan dilaksanakan selama periode 24 jam dengan interval pembaharuan setiap 30 menit. Pengamatan udara permukaan mencakup aspek: arah dan kecepatan angin permukaan, jarak pandang, jarak pandang landasan, cuaca terkini (curah hujan, kabut, badai petir) jumlah, jenis & ketinggian awan, temperatur udara dan titik embun serta tekanan udara.
- b. Pengamatan udara permukaan dapat dilakukan secara manual, semi otomatis maupun otomatis penuh sesuai dengan Standar Kerja masing-masing unsur pengamatan.
- c. Pengamat mencatat seluruh hasil pengamatan baik secara manual maupun entry ke aplikasi program observasi meteorologi. Selanjutnya pengamat menyusun Metar sesuai dengan SK.OB.01.08, Standar Kerja Pembuatan METAR/SPECI.
- d. Dalam hal pengamatan menggunakan peralatan otomatis maka pengecekan METAR dilaksanakan dengan memverifikasi terhadap pengamatan secara manual, sedangkan pengamatan secara manual diverifikasi oleh Shift Leader yang bertugas.
- e. METAR dikirimkan kepada Kelompok Komunikasi di Lingkungan STAMET, Air Traffic Controller (ATC) di Bandar Udara dan ATFN di Departemen Perhubungan.

- f. Dalam hal terjadi cuaca signifikan maka pengamat segera memperbaharui pembuatan sandi menjadi SPECI dan dikirimkan kepada unit kerja yang bersangkutan setelah melalui verifikasi dan pengesahan data.
- g. Observasi dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk keperluan meteorologi penerbangan.

6. Unit Aerologi

- a. Melakukan pengamatan udara atas untuk meteorologi penerbangan dilaksanakan 4 (empat) kali pengamatan dalam sehari. Pengamatan udara atas mencakup aspek: arah dan kecepatan angin permukaan, temperatur udara dan tekanan udara.
- b. Melakukan pengiriman data pengamatan udara atas melalui CMSS sebagai jaringan komunikasi internal BMKG.

7. Unit Forecaster

- a. Melakukan pembuatan ROFOR, TAFOR/TAF dan Trend Landing Forecast (TLF) dengan senantiasa mengidentifikasi dan memperhitungkan fenomena cuaca global, regional dan lokal melalui saluran informasi yang ditunjuk.
- b. Memperhitungkan data Prakiraan Hujan Zona Musim (ZOM) untuk pembuatan TAFOR/TAF dan TLF serta memperhitungkan Cuaca Signifikan bagi penyusunan ROFOR;
- c. Melakukan analisis cuaca dan menentukan pola cuaca secara umum, serta membandingkannya dengan sarana visual weather.

- d. Melakukan penetapan Pola Cuaca Umum dilaksanakan setiap +12 jam dan +14 jam untuk ROFOR & TAFOR serta +6 jam untuk TLF;
 - e. Melaksanakan Penyusunan TLF (Trend Landing Forecast) dilaksanakan sesuai dengan SK.DI.01.03, Standar Kerja Pembuatan Trend Landing Forecast;
 - f. Melakukan verifikasi Pola Cuaca Umum yang telah dibuat dengan citra satelit dan disahkan.
 - g. Prakirawan mengidentifikasi Pola Cuaca Setempat untuk penggunaan TAFOR/TAF dan Trend Landing Forecast.
 - h. Prakirawan menetapkan Unsur-Unsur Cuaca dalam ROFOR setelah penentuan Pola Cuaca Umum.
 - i. Menyusun Unsur-Unsur Cuaca dalam TAFOR/TAF dan Trend Landing Forecast setelah Prakirawan menetapkan Pola Cuaca Setempat.
 - j. ROFOR, TAFOR/TAF dan Trend Landing Forecast disampaikan kepada penyedia jasa penerbangan dalam bentuk Flight Documentation dan disampaikan ke ATC (Air Traffic Controller) dan AFTN (Aeronautical Fixed Telecommunication Network) melalui media elektronik.
8. Unit Teknisi
- a. Menetapkan Daftar Peralatan yang dikendalikan berdasarkan informasi data inventaris kantor.
 - b. Mengidentifikasi jenis pemeliharaan yang akan dilakukan, dalam hal ini pemeliharaan secara internal atau proses kalibrasi oleh Kantor Pusat BMKG atau Balai Besar Meteorologi.

- c. Menyusun daftar jatuh tempo kalibrasi dan membuat surat permohonan atas nama Kepala STAMET kepada Kantor Pusat BMKG atau Balai Besar MKG untuk dilakukan proses kalibrasi.
- d. Melakukan pengecekan terhadap peralatan yang telah selesai dikalibrasi dan Daftar Jadwal Kalibrasi Alat diperbaharui serta selanjutnya senantiasa dimonitor untuk memantau peralatan yang akan jatuh tempo masa kalibrasinya.
- e. Menyusun Jadwal Pemeliharaan secara komprehensif, memonitor kondisi peralatan secara berkala, melakukan pemeliharaan dan melaporkan hasil pemeliharaan ke dalam Daftar Status Peralatan Teknis untuk peralatan yang dikalibrasi secara internal
- f. Melakukan pemeliharaan peralatan teknis secara internal yang dilakukan oleh teknisi yang terlatih sesuai dengan SK.PT.01.01, Standar Kerja Pemeliharaan Peralatan.
- g. Pelaksanaan perbaikan secara internal dilaksanakan sesuai dengan SK.PT.01.02, Standar Kerja Perbaikan Peralatan
- h. Melaporkan hasil pemeliharaan peralatan kepada Kepala Seksi dan Kepala Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu melalui Laporan Status Peralatan Teknis.

Demikianlah penjelasan dari penulis tentang tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada Stasiun Meteorologi Klas I Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang dilengkapi dengan struktur organisasi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Data Responden

Analisis data responden meliputi kegiatan mempelajari karakteristik, hubungan, pola atau pengaruh yang sering terdapat pada suatu fenomena atau gejala yang telah dan akan terjadi. Dalam penelitian yang mengukur pengaruh komunikasi horizontal dan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang ini melibatkan 34 responden sebagai sample. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Stasiun Meteorologi Kualanamu Deli Serdang. Populasi ini ditentukan karena sesuai dengan tema penelitian yang dilakukan yaitu untuk melakukan analisis pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai dari sudut pandang responden.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) kepada setiap responden yang telah ditetapkan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, kemudian setelah itu data diolah dengan menggunakan tabel frekuensi sederhana. Proses pengumpulan data ini berlangsung dari bulan Desember 2015 sampai bulan Januari 2016. Untuk memudahkan pemaparan hasil penelitian, data yang telah dikumpulkan dikelompokkan lagi ke dalam tiga kategori yakni: distribusi data berdasarkan identitas responden, distribusi data berdasarkan variabel Komunikasi Horizontal (X) dan distribusi data berdasarkan Kinerja (Y).

1. Identitas Responden

Data mengenai identitas responden dalam penelitian ini dibagi ke dalam 5 (lima) kategori yang meliputi pembagian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Berikut ini diuraikan data identitas responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 34 responden dalam penelitian ini, terdapat 23 responden (67,6%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 11 responden (32,4%) yang berjenis kelamin perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	67,60
Perempuan	11	32,40
Total	34	100,00

Sumber : Data primer diolah dari kuesioner 2015

b. Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 34 responden dalam penelitian ini, terdapat 8 responden (23,80%) berusia 20-25 tahun, 6 responden (17,60%) berusia 26-30 tahun, 5 responden (14,60%) berusia 31-35 tahun, sedangkan 3 responden (8,80%) berusia 36-40 tahun, selebihnya 12 responden (35,20%)

berusia lebih dari 40 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20 – 25 Tahun	8	23,80
26 – 30 Tahun	6	17,60
31 – 35 Tahun	5	14,60
36 – 40 Tahun	3	8,80
>40 Tahun	12	35,20
Total	34	100,00

Sumber : Data primer diolah dari kuesioner 2015

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 34 responden dalam penelitian ini, terdapat 1 responden (2,90%) yang pendidikan terakhirnya SMA, 4 responden (11,80%) yang pendidikan terakhirnya D1, sedangkan 2 responden (5,90%) yang pendidikan terakhirnya D3, 3 responden (8,80%) yang pendidikan terakhirnya D4, 19 responden (55,90%) yang pendidikan terakhirnya S1 dan 5 responden (14,70%) yang pendidikan terakhirnya S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	1	2,90
D1	4	11,80
D3	2	5,90

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D4	3	8,80
S1	19	55,90
S2	5	14,70
Total	34	100,00

d. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 34 responden dalam penelitian ini, terdapat 5 (lima) pengelompokan tahun lama bekerja dengan perincian 8 responden (23,50%) yang bekerja selama 1-5 tahun, 12 responden (35,40%) yang bekerja selama 6-10 tahun, 4 responden (11,80%) yang bekerja selama 11-20 tahun, sedangkan 10 responden (29,30%) telah bekerja selama diatas 20 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 Tahun	8	23,50
6 – 10 Tahun	12	35,40
11 – 20 Tahun	4	11,80
> 20 Tahun	10	29,30
Total	34	100,00

4.2.2 Analisis Data Penelitian

Setelah membahas data responden, peneliti akan membahas mengenai kegiatan komunikasi horizontal dan kinerja dalam pernyataan yang diberikan kepada responden terhadap kuesioner yang disebarkan. Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu cara untuk memudahkan dalam memberikan analisa mengenai

hasil penelitian berdasarkan pengolahan data kuesioner di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang, yang disebarakan kepada 34 responden sebagai subjek penelitian. Sebelum menyebarkan kuesioner ke 34 orang terlebih dahulu diuji cobakan ke 30 responden di BMKG Balai Besar Wilayah I Medan.

Dari hasil data yang diperoleh dari kuesioner yang dibuat peneliti, terdapat 10 pertanyaan yang menjelaskan tentang komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilakukan agar pengambilan data dapat mewakili dan akurat serta mendukung analisis kuantitatif mengenai komunikasi horizontal di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Maka dasar analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa untuk menguji komunikasi horizontal, dikemukakan dengan variabel komunikasi horizontal, juga berdasarkan indikator-indikator yang dapat dilihat dari tanggapan responden dan penerapannya pada instansi yang tertera pada tabel variabel. Indikator tersebut, selanjutnya dijadikan peneliti untuk membuat pernyataan, memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dan kemudian disusun dalam bentuk kuesioner. Data dan informasi yang diperoleh melalui hasil kuesioner tersebut kemudian dianalisis sebagai berikut:

1. Komunikasi Horizontal (Variabel X)

Winardi (2008:174) mengatakan bahwa “Komunikasi merupakan urat nadi pelaksanaan aktivitas organisasi dan komunikasi juga memungkinkan perintah atau instruksi dan sebagainya sehingga tujuan organisasi akan tercapai”. Untuk mengetahui apakah komunikasi horizontal berjalan baik atau tidak di Stasiun

Meteorologi Kualanamu Deli Serdang, maka dapat dilihat jawaban dan persentasi dari tanggapan 34 responden yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X (Komunikasi Horizontal)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	6	17,6	22	64,7	5	14,7	1	2,9	0	0	34	100
2	7	20,6	20	58,8	5	14,7	1	2,9	1	2,9	34	100
3	15	44,1	17	50,0	2	5,9	0	0	0	0	34	100
4	16	47,1	18	52,9	0	0	0	0	0	0	34	100
5	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0	34	100
6	11	32,4	22	64,7	0	0	1	2,9	0	0	34	100
7	0	0	20	58,8	8	23,5	5	14,7	1	2,9	34	100
8	3	8,8	22	64,7	6	17,6	2	5,9	1	2,9	34	100
9	1	2,9	27	79,4	5	14,7	1	2,9	0	0	34	100
10	1	2,9	27	79,4	4	11,8	2	5,9	0	0	34	100

Sumber: Hasil pengolahan Data 2015

Dari perhitungan tabel 4.5 diatas, dijelaskan jawaban-jawaban terhadap 10 pernyataan yang diajukan melalui kuesioner sebagai berikut:

- 1) Menurut saya sekitar sekali dalam sebulan dilakukan pertemuan antar kepala kelompok operasional dalam rangka koordinasi. 6 orang (17,6%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian 22 orang (64,7%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 5 orang (14,7%) yang menyatakan kurang setuju, sedangkan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 22 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

- 2) Menurut saya sekitar sekali dalam sebulan dilakukan juga rapat antar pejabat eselon IV. 7 orang (20,6%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian 20 orang (58,8%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 5 orang (14,7%) yang menyatakan kurang setuju, sedangkan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, sementara yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 20 orang dari 34 orang sampel, dengan kategori Setuju.
- 3) Saya bersedia untuk bertukar informasi terkait hal pekerjaan dengan rekan kerja. 15 orang (44,1%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian 17 orang (50,0%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (5,9%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 17 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 4) Saya bersedia untuk berbagi materi diklat yang saya ikuti kepada rekan kerja. 16 orang (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian 18 orang (52,9%) yang menyatakan setuju, sementara tidak ada yang kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 18 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 5) Saya bersedia memberikan ide untuk kemajuan operasional kantor. 14 orang (41,2%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian 20 orang (58,8%) yang menyatakan setuju, sementara tidak ada yang kurang setuju, tidak setuju

maupun sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 20 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

- 6) Saya memberikan solusi tentang suatu permasalahan pekerjaan kepada rekan kerja. 11 orang (32,4%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian 22 orang (64,7%) yang menyatakan setuju, sementara tidak ada yang kurang setuju, sedangkan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju maupun, sementara tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 22 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 7) Menurut saya konflik yang terjadi sudah ada solusi penyelesaiannya. Tidak ada yang menyatakan sangat setuju, sementara 20 orang (58,8%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 8 orang (23,5%) yang menyatakan kurang setuju, 5 orang (14,7%) yang menyatakan tidak setuju, sementara yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 20 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 8) Saya bersedia untuk membantu menyelesaikan konflik diantara rekan kerja. 3 orang (8,8%) yang menyatakan sangat setuju, sementara 22 orang (64,7%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 6 orang (17,6%) yang menyatakan kurang setuju, 2 orang (5,9%) yang menyatakan tidak setuju, sementara yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 22 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

- 9) Menurut saya pemahaman yang sama akan menghasilkan kata sepakat dalam menentukan hal mana yang lebih utama. 1 orang (2,9%) yang menyatakan sangat setuju, sementara 27 orang (79,4%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 5 orang (14,7%) yang menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 27 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 10) Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja di luar kantor. 1 orang (2,9%) yang menyatakan sangat setuju, sementara 27 orang (79,4%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 5 orang (14,7%) yang menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 27 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

2. Kinerja

Menurut Nawawi (2005: 125) “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. Untuk mengetahui kinerja pegawai sudah terlaksana dengan baik atau belum di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang, maka dapat dilihat jawaban dan persentasi dari tanggapan 34 responden yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11	11	32,4	19	59,9	4	11,8	0	0	0	0	34	100
12	4	11,8	28	82,4	2	5,9	0	0	0	0	34	100
13	5	14,7	25	73,5	4	11,8	0	0	0	0	34	100
14	2	5,9	21	61,8	10	29,4	1	2,9	0	0	34	100
15	1	2,9	26	76,5	6	17,6	1	2,9	0	0	34	100
16	2	5,9	29	85,3	3	8,8	0	0	0	0	34	100
17	4	11,8	28	82,4	2	5,9	0	0	0	0	34	100
18	3	8,8	24	70,6	7	20,6	0	0	0	0	34	100
19	2	5,9	14	41,2	17	50,0	1	2,9	0	0	34	100
20	1	2,9	13	38,2	20	58,8	0	0	0	0	34	100
21	6	17,6	28	82,4	0	0	0	0	0	0	34	100
22	7	20,6	25	73,5	2	5,9	0	0	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan data 2015

Dari perhitungan tabel 4.6 dijelaskan jawaban-jawaban responden terhadap 12 pernyataan yang diajukan melalui kuesioner yang tertera pada tabel indikator-indikator berikut:

- 1) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP. 11 orang (32,4%) yang menyatakan sangat setuju, sementara 18 orang (59,9%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 4 orang (11,8%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 19 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

- 2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 4 orang (11,8%) yang menyatakan sangat setuju, 28 orang (82,4%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (5,9%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 28 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 3) Menurut saya gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada saya. 5 orang (14,7%) yang menyatakan sangat setuju, 25 orang (73,5%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 4 orang (11,8%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 25 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 4) Menurut saya jumlah pegawai sudah mencukupi untuk melaksanakan tugas dalam unit kerja. 2 orang (5,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 21 orang (61,8%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 10 orang (29,8%) yang menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, berikutnya tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 21 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 5) Menurut saya rencana kerja yang diselesaikan sudah cukup banyak. 1 orang (2,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 26 orang (76,5%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 6 orang (17,6%) yang menyatakan kurang

setuju, dan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, berikutnya tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 26 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

- 6) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kantor tepat waktu. 2 orang (5,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 29 orang (85,3%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (8,8%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 29 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 7) Saya selalu menyerahkan laporan sesuai dengan waktu yang ditentukan. 4 orang (11,8%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 28 orang (82,4%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (5,9%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 28 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.
- 8) Menurut saya pengetahuan yang dimiliki saat ini sudah cukup baik untuk melaksanakan tugas pokok saya . 3 orang (8,8%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 24 orang (70,6%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 7 orang (20,6%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 24 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

- 9) Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain. 2 orang (5,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 14 orang (41,2%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 17 orang (50,0%) yang menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, berikutnya tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 17 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Kurang Setuju.
- 10) Saya suka menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. 1 orang (2,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 13 orang (38,2%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 20 orang (58,8%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 20 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Kurang Setuju.
- 11) Saya bersedia menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. 6 orang (17,6%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 28 orang (82,4%) yang menyatakan setuju, selanjutnya tidak ada yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 28 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

12) Saya suka bekerja sama dengan rekan kerja saat bertugas. 7 orang (20,6%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 25 orang (73,5%) yang menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (5,9%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memilih jawaban terbanyak yaitu 25 orang dari 34 orang sampel dengan kategori Setuju.

4.2.3 Uji Persyaratan Analisis

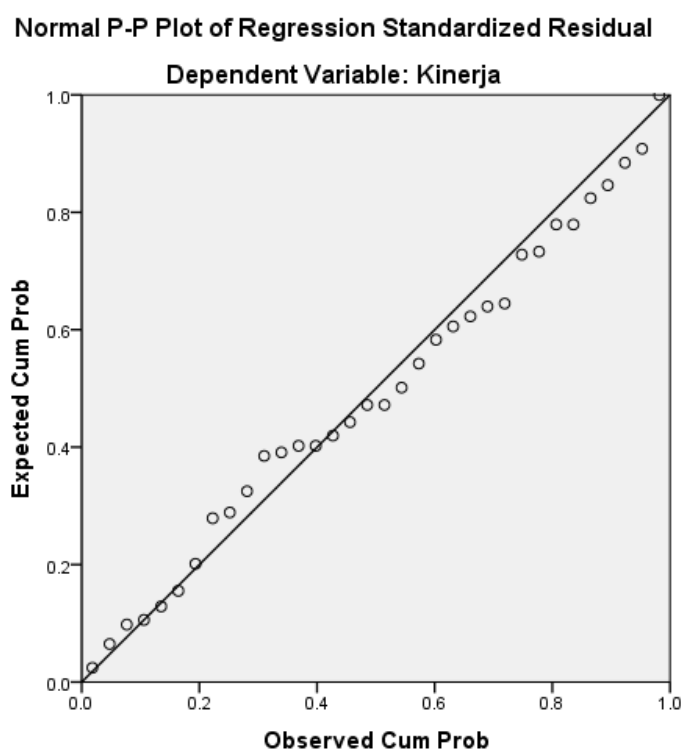
1. Uji Normalitas

Menurut Kasmadi dan Sunariah (2013: 120), Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian yang diperoleh berasal dari data yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang akan diteliti yaitu variabel bebas (X) adalah komunikasi horisontal dan variabel terikat (Y) adalah kinerja. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik *Normality Probability Plot*. Mendekati normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pasang sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004: 214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS pada bagian normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa titik-titik (data-data) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti gambar di bawah.

Tabel 4.7



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 21

2. Uji Linearitas

Menurut Kasmadi dan Sunariah (2013: 120) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji tersebut digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier sederhana. Selanjutnya Sujarweni mengatakan (2015: 56) uji linearitas dengan Rumsey Test dimaksudkan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan

benar atau tidak. Dengan uji ini akan diperoleh informasi model empiris sebaiknya linier, kuadran, atau kubik. Pengujian pada SPSS versi 21 dengan menggunakan teori Uji Ramsey. Ramsay (dalam Sujarweni, 2015: 56) menyarankan suatu uji yang disebut *general test of spesification* atau *RESET*. Diawali dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif yaitu:

H_0 : Hubungan variabel X dengan Y tidak linear

H_a : Hubungan variabel X dengan Y linear

Kriteria Linearitas adalah hubungan variabel X dengan Y bersifat linear apabila nilai F hitung $>$ F tabel. Dimana rumus Uji Liniaritas dengan Ramsay Test adalah sebagai berikut (Sujarweni, 2015: 61):

$$F \text{ hitung} = \frac{(R \text{ Square new} - R \text{ Square old}) / m}{(1 - R \text{ Square new}) / (n-k)}$$

Dimana:

m = jumlah variabel bebas yang baru masuk

n = jumlah data observasi

k = banyaknya parameter dalam persamaan baru

R Square new = nilai R Square dari persamaan yang baru

R Square old = nilai R Square dari persamaan yang lama

Tabel 4.8
R Square Old

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.128	.29762

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Horizontal

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.9
R Square New

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.731	.16524

a. Predictors: (Constant), DFFIT, Komunikasi Horizontal

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 F \text{ hitung} &= \frac{(0,748 - 0,155) / 1}{(1 - 0,748) / (34-2)} \\
 &= 0,593 / 0,007875 \\
 &= 75,30
 \end{aligned}$$

Sedangkan F tabel dapat dilihat pada tabel $v_1 = k$, $v_2 = n - k - 1$ (2;31) dengan kepercayaan 95% = 3,305. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu hubungan variabel X dengan Y linier.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu asumsi atau anggapan yang bisa benar atau bisa salah mengenai sesuatu hal dan dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal tersebut sehingga memerlukan pengecekan lebih lanjut. Untuk mengetahui apakah asumsi yang telah ditetapkan mengenai parameter populasi itu benar atau salah sehingga dapat diputuskan menerima atau menolaknya diperlukan pengujian dengan memakai data dari sampel.

Menurut Abdullah (2015: 206) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel yang menyatakan hubungan dari apa yang kita inginkan untuk dipelajari. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka (Martono, 2010: 57). Hipotesis yang diajukan yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

1. Analisis Sederhana

Menurut Abdullah (2015: 335) sebelum melakukan analisis regresi hendaknya lebih dahulu dilakukan analisis korelasi untuk menyakinkan apakah

ada hubungan (korelasi) antara variabel X dengan variabel Y. Dimana analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan nilai X terhadap perubahan nilai Y. dengan kata lain variabel X dapat memprediksi nilai variabel Y.

A. Korelasi

Dalam melakukan uji korelasi jika data semua variabel merupakan data ordinal atau satu variabel merupakan data ordinal dan yang lainnya data rasio maka dapat digunakan uji Spearman (Sujarweni, 2015: 127). Berikut ini adalah menghitung koefisien korelasi atau menguji tingkat keterhubungan, dan koefisien keberartian variabel komunikasi horizontal dengan variabel kinerja pegawai dengan kriteria tingkat hubungan antar variabel mengacu pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Kuat Sekali
1	Sempurna

Sumber : Sujarweni (2015: 127)

Tingkat signifikan yang digunakan untuk menyatakan apakah dua variabel mempunyai hubungan dengan syarat sebagai berikut (Sujarweni, 2015: 127):

- Jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan
- Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan

Hasil analisis korelasi sederhana atau koefisien korelasi Spearman's (*Spearman's coefficient of (Rank) correlation*) memperlihatkan angka-angka statistik SPSS versi 21 yang memberikan gambaran tentang derajat korelasi dan hubungan dari variabel komunikasi horizontal terhadap variabel kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 4.11
Output Uji Koefisien Korelasi Spearman

Correlations			Komunikasi Horizontal	Kinerja
Spearman's rho	Komunikasi Horizontal	Correlation Coefficient	1.000	.342 [*]
		Sig. (2-tailed)	.	.047
		N	34	34
	Kinerja	Correlation Coefficient	.342 [*]	1.000
		Sig. (2-tailed)	.047	.
		N	34	34

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

Berdasarkan hasil output tabel 4.11 diketahui bahwa jumlah data penelitian (N) adalah 34, kemudian nilai *Sig. (2-tailed)* adalah 0,047, sebagai dasar pengambilan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi horizontal dengan kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya diketahui pula *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,342,

maka nilai ini menandakan hubungan yang lemah antara komunikasi horizontal dengan kinerja pegawai.

B. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah analisis yang berkenaan dengan ketergantungan satu variabel (variabel terikat) terhadap variabel lain (variabel bebas), yang merupakan variabel yang menjelaskan (*explanatory variables*), dengan maksud menaksir dan atau meramalkan nilai rata-rata hitung (*mean*) atau rata-rata (populasi) variabel tak bebas, dipandang dari segi nilai yang diketahui atau tetap (Gujarati, 1999 dalam Abdullah, 2015: 335).

Selanjutnya Sujarweni (2015: 144) mengatakan analisis regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi ada dua yaitu Regresi linier sederhana dan Regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah Komunikasi Horizontal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linier sederhana.

Regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut (Sujarweni, 2015: 144);

$$Y = a + bX$$

Dimana;

Y : Variabel terikat

a : Konstanta regresi

bX : Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 (Sujarweni, 2015: 148) sebagaimana penjelasan berikut ini:

- a. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :
 - Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - Jika nilai t_{hitung} tidak lebih besar dari t_{tabel} , artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05:
 - Jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
 - Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linier sederhana memperlihatkan angka-angka statistik SPSS versi 21 yang memberikan gambaran tentang nilai ketergantungan variabel Kinerja Pegawai terhadap variabel Komunikasi Horizontal di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Korelasi Variabel Komunikasi Horizontal dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.128	.29762

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Horizontal

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output tabel 4.12 hasil perhitungan korelasi variabel komunikasi horizontal dengan kinerja di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,394 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,155, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Komunikasi Horizontal) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 15,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Regresi Variabel Komunikasi Horizontal dengan Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.520	1	.520	5.865	.021 ^b
	Residual	2.834	32	.089		
	Total	3.354	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Horizontal

Berdasarkan hasil output tabel 4.13 hasil pengujian regresi variabel komunikasi horizontal dengan kinerja di atas menjelaskan apakah ada pengaruh

yang nyata (signifikan) variabel komunikasi horizontal (X) terhadap variabel kinerja (Y). Dari output tersebut terlihat bahwa F hitung = 5,865 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,021 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Konstanta Regresi Variabel Komunikasi Horizontal dengan Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.680	.512				5.233
Komunikasi Horizontal	.307	.127	.394	2.422	.021	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian konstanta regresi variabel komunikasi horizontal dengan kinerja di atas menjelaskan bagian kolom B pada *Constant* (a) adalah 2,680, sedangkan nilai Komunikasi Horizontal (b) adalah 0,307, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX \text{ atau } 2,680 + 0,307X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan apabila b bertanda positif dan penurunan apabila b bertanda negatif. Sehingga persamaan di atas dapat dikatakan:

- Konstanta 2,680 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Komunikasi Horizontal maka nilai Kinerja sebesar 2,680.

- Koefisien regresi X sebesar 0,307 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Komunikasi Horizontal, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,307.

C. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu “komunikasi horizontal dengan peningkatan kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang”, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan SPSS versi 21. Peneliti menghitung nilai T, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau di tolak atau untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak pengaruh antara komunikasi horizontal (X) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$).

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian konstanta regresi variabel komunikasi horizontal dengan kinerja di atas dapat dilihat nilai T_{tabel} komunikasi horizontal dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 2,422 dan nilai signifikan 0,021, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,422 > 1,694$). Hal ini menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , sehingga dapat disimpulkan regresi pengaruh komunikasi horizontal adalah searah dengan kinerja pegawai, berarti komunikasi horizontal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

D. Uji F

Selanjutnya dilakukan pengujian nilai F dengan pendekatan analisis model Anova. Menurut Kasmadi dan Sunariah (2013: 126) uji F bertujuan untuk melihat arah pada taraf kepercayaan 95%. Kriteria probabilitas harga F adalah, $F_{hitung} >$

F_{tabel} dengan derajat kebebasan tertentu. Adapun pengujian F_{hitung} dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Hasil pengujian regresi seperti yang terlihat pada tabel 4.13 di atas adalah hasil pengujian regresi variabel komunikasi horizontal dengan kinerja.

Dari tabel nilai-nilai distribusi F (Sujarweni, 2015: 245), harga F pada derajat kebebasan (dk) dimana $dk_{\text{penyebut}} = 1$, dan $dk_{\text{pembilang}} = 32$ menghasilkan $F_{\text{tabel}} = 4,149$. Dengan demikian sesuai kriteria pengujian signifikansi regresi, bahwa F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} diperoleh hasil perhitungan $5,865 > 4,149$. Hal ini memberi makna bahwa, pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang adalah sangat nyata atau sangat meyakinkan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil analisis data secara keseluruhan memberikan petunjuk bahwa komunikasi horizontal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni “Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang” dapat dinyatakan teruji/diterima secara meyakinkan berdasarkan data empirik.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang

Terjadi pengaruh komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang dalam penelitian yang dilakukan pada rentang waktu bulan Agustus 2015 sampai dengan bulan Mei 2016, dimana yang melakukan komunikasi horizontal adalah pegawai yang sama otoritas atau kedudukannya dalam struktur organisasi, selanjutnya mengapa komunikasi horizontal dapat mempengaruhi kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang?. Untuk menjawab dari pertanyaan tersebut maka peneliti akan memberikan uraian berdasarkan data hasil temuan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Komunikasi horizontal merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi, dimana bentuk komunikasi itu merupakan pernyataan arah aliran informasi dalam suatu organisasi sebagaimana yang dikatakan oleh Face dan Faules. Sedangkan komunikasi organisasi sendiri adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sementara fungsi komunikasi organisasi adalah agar seluruh anggota organisasi memperoleh informasi yang lebih tepat (informatif), mendapat kewenangan dan kepastian peraturan pekerjaan (regulatif), dapat melakukan upaya-upaya pendekatan dalam pelaksanaan tugas (persuasif), dan menyatukan pegawai sebagai anggota-anggota organisasi dalam kegiatan yang bersifat kebersamaan (integratif).

Komunikasi horizontal atau mendatar merupakan pertukaran pesan diantara pegawai yang sama kewenangan ataupun kedudukannya, dan sering terjadi dalam suasana tidak formal. Dari hasil penelitian di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang peneliti menemukan beberapa kondisi yang menjelaskan suatu kegiatan komunikasi horizontal yang terjadi di institusi pemerintah yang memiliki tugas pokok untuk melayani informasi cuaca penerbangan di Bandara Internasional Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik pada Stasiun Meteorologi Kualanamo apabila terdapat jalinan pengertian antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, difikirkan dan kemudian dilaksanakan. Dapat dicontohkan bahwa sekitar sebulan sekali Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang mengadakan pertemuan antar kepala kelompok operasional dalam rangka koordinasi, apabila pertemuan ini dilakukan tanpa adanya komunikasi yang baik maka pekerjaan akan menjadi simpang siur sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Kondisi ini memiliki kesesuaian dengan tujuan komunikasi horizontal sebagaimana yang dinyatakan oleh Muhammad pada point pertama yaitu koordinasi. Point tersebut menjelaskan bagaimana mengkoordinasikan tugas-tugas, kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian atau elemen organisasi memberikan kontribusi dalam mencapai visi dan misi organisasi dalam hal ini Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

Koordinasi merupakan upaya memadukan atau mengintegrasikan, menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama sesuai visi dan misi organisasi dalam hal ini Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Dari penjelasan di atas diketahui prosentasi koordinasi yang paling tinggi adalah 64,7%, menurut peneliti kondisi ini perlu ditingkatkan lagi paling tidak prosentasi koordinasi pada level 80% agar koordinasi menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa peran informasional pada komunikasi horizontal hanya mencakup pada peran penyebar informasi (*disseminator role*). Peran penyebar informasi pada komunikasi horizontal merupakan peran para pegawai dalam menyebarluaskan atau menyampaikan informasi secara menyeluruh kepada rekan sejawat yang lainnya baik itu berdasarkan ide yang dimilikinya ataupun melalui materi diklat yang pernah diikutinya agar pegawai yang lain memahami juga tentang informasi-informasi yang baru menyangkut dengan operasional kantor di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Biasanya penyebaran informasi ini lebih berorientasi kepada kepentingan internal di dalam satu organisasi, sebagai contoh cara menggunakan dan membaca program baru yang menyangkut dengan meteorologi penerbangan yang berada di Stasiun Meteorologi Kualanamu. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pertukaran informasi antar rekan kerja sangat signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kepuasan dalam kegiatan komunikasinya maka performa kerjanya juga akan

mengalami tingkat kepuasan dibandingkan dengan pegawai lain yang tidak memiliki hubungan komunikasi yang kurang baik, hal ini terjadi karena melalui penyebaran informasi dan pertukaran informasi antar sesama pegawai akan meningkatkan rasa saling pengertian, perhatian dan juga meningkatkan pengetahuan. Semakin banyak pegawai yang sadar akan pentingnya saling berbagi informasi, maka untuk mencari ide-ide yang lebih baik akan semakin mudah didapatkan, hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Muhammad. Jadi peneliti berpendapat bahwa aktivitas berbagi informasi diantara pegawai yang sama kewenangan dan kedudukannya masih dibawah 60%, untuk itu perlu ditingkatkan lagi saling berbagi informasi diantara pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

Sejalan dengan teori Weick maka komunikasi horizontal merupakan salah satu faktor yang akan memberikan pengaruh terhadap tingkat penerimaan informasi dalam organisasi khususnya dari berbagai informasi yang membingungkan dan multi-tafsir. Dari hasil penelitian ini diketahui aktifitas berbagi informasi diantara pegawai yang sama kewenangan dan kedudukannya masih di bawah 60%, maka perlu dilakukan peningkatan pada aspek tersebut agar terjadi kenaikan prosentasi aktifitas berbagi informasi diantara pegawai. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan prosentase ini akan memberikan dampak kenaikan yang positif bagi kinerja pegawai. Dalam hal ini penerimaan informasi diantara pegawai semakin merata, sehingga akan menekan adanya informasi yang membingungkan dan multi-tafsir.

Individu dalam suatu organisasi merupakan setiap manusia yang menjadi anggota atau pegawai dalam satu organisasi. Perilaku individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh anggota organisasi didalam lingkungannya, sehingga perilaku setiap individu akan sangat berbeda dan hal ini biasanya dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu organisasi tersebut tinggal atau menetap. Perbedaan inilah terkadang akan menimbulkan berbagai macam masalah dalam satu organisasi atau perusahaan, sehingga masing-masing pegawai harus mampu memecahkan masalah yang terjadi pada posisi yang sama. Berdasarkan hasil penelitian bahwa usaha pemecahan masalah merupakan tindakan memberi respon terhadap masalah yang terjadi, menekan akibat buruknya dan memanfaatkan peluang keuntungan dari masalah yang terjadi tersebut. Dalam memecahkan masalah yang paling penting bukan pada jumlah waktu yang dihabiskan dalam memecahkan masalah tersebut melainkan pada konsekuensi terhadap keputusan dalam pemilihan strategi ataupun tindakan. Tujuan komunikasi horizontal yang ketiga adalah memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat atau level yang sama.

Konflik merupakan situasi yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan, terutama dalam kehidupan organisasi. Dalam menyelesaikan konflik diperlukan satu manajemen konflik untuk dapat bisa mengatasi satu permasalahan tertentu. Menurut Ross (1993), manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan

ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik (<https://communicationista.wordpress.com/2010/02/07/manajemen-konflik-alam-organisasi/>). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian konflik. Kondisi ini memperlihatkan lebih banyak pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang yang memilih mau membantu dalam penyelesaian konflik dan ini berdampak positif bagi perkembangan sosial emosional pegawai serta tentunya akan tercipta iklim organisasi yang baik di Stasiun Meteorologi Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam organisasi perubahan pasti akan selalu terjadi, sehingga apabila perubahan tersebut diusulkan maka diperlukan pemahaman yang sama antar unit-unit kerja mengenai perubahan yang dilakukan biasanya dilakukan dengan mengadakan rapat untuk mencari kesepakatan pada perubahan yang terjadi tersebut. Pemahaman yang sama harus dimiliki oleh setiap pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang karena hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai, sehingga hal ini berkaitan erat dengan adanya pengaruh komunikasi horizontal di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang dengan kinerja pegawai, sehingga visi dan

misi lembaga bisa berjalan sesuai yang diharapkan. Jika hal tersebut dikaitkan dengan kinerja pegawai, maka perlu diperhatikan komunikasi yang dilakukan sesama pegawai untuk meningkatkan kinerja yang ada.

Hubungan interpersonal merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mengembangkan kondisi emosi serta sosial seorang pegawai. Melalui hubungan inilah seorang pegawai dapat menerima segala bantuan dalam menyelesaikan tugasnya, kemudian menerima dukungan emosional dalam kehidupan sehari-harinya serta menjalin hubungan persahabatan dengan rekan sejawatnya. Berdasarkan hasil penelitian dukungan rekan kerja dalam hubungan interpersonal antarlain; *mentoring* atau pengawasan dari rekan kerja, keramahan rekan kerja, serta pengaruh positif antar sesama rekan kerja dapat dikaitkan dengan tingkat kinerja pada seorang pegawai. Hal ini terjadi karena rekan kerja merupakan salah satu sumber dukungan dan sumber informasi yang penting, dikarenakan pengalaman komunikasi dengan rekan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja sehingga hasil kerja yang dikeluarkan akan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi horizontal terhadap variabel kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang.

4.3.2 Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan hasil penelitian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang haruslah melalui

kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh individu atau sekelompok individu yang telah aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi karena terdapat upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi tersebut. Kinerja dalam suatu organisasi termasuk pada Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh BMKG pusat. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja dari masing-masing pegawai. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pelaksanaan program kerja harus dilaksanakan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001: 2015), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Dengan memahami kualitas sumberdaya manusia yang telah disebutkan di atas, maka melalui komunikasi horizontal para karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan *abilities* dengan cara melakukan koordinasi,

bertukar informasi antar karyawan, memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama, penyelesaian konflik, menjamin pemahaman yang sama, dan melalui hubungan interpersonal yang terjalin antar karyawan.

Produktifitas yang dihasilkan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting demi menjaga eksistensi suatu perusahaan. Apabila para pegawai mampu berkerja dengan kuantitas serta kualitas yang maksimal maka perusahaan secara operasional akan menjadi lebih efektif. Terutama pada lembaga yang dikelola oleh Negara seperti Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil penelitian kuantitas kerja berarti bahwa pegawai harus berupaya dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Para pegawai harus selalu menyiapkan kondisi tubuh seprima mungkin, baik itu jasmani maupun rohani agar memiliki semangat yang tinggi, kondisi pikiran yang jernih sehingga akan memiliki ketenangan dan kreatifitas yang tinggi. Keberhasilan pegawai dalam mengoptimalkan kualitas dan kuantitas kerja sangat tergantung pada niat dan kemauan karyawan dalam berprestasi, hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan fungsi dari komunikasi horizontal. Dengan menciptakan suasana komunikasi yang efektif maka pegawai akan memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan diri sendiri sebagai pegawai yang produktif, sehingga para pegawai akan mampu memfokuskan diri untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pekerjaan yang dijalankan oleh setiap pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang akan diselesaikan dengan tepat waktu, serta menyerahkan laporan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang tidak menyelesaikan pekerjaan dan laporan dengan tepat waktu maka pada kondisi tertentu akan berdampak pada jadwal penerbangan yang tidak tepat waktu atau menimbulkan masalah yang sangat fatal bagi keselamatan operasional penerbangan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan laporan dengan tepat waktu juga dipengaruhi oleh komunikasi horizontal yang dilakukan oleh para pegawai, mereka akan saling berkoordinasi antara yang satu dengan yang lain untuk melengkapi informasi yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa efektifitas kerja yang dilaksanakan oleh para pegawai merupakan awal dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, karena keefektifan pegawai dalam satu perusahaan atau organisasi akan menghasilkan tingkat produktifitas yang baik pula sehingga tujuan yang telah ditentukan akan tercapai. Namun efektifitas kerja ini tidak akan efektif apabila tidak dijalankan dengan komunikasi yang efektif juga terutama pada komunikasi horizontal. Terdapat beberapa cara agar efektifitas kerja pada karyawan dapat terlaksana dengan baik, karena karyawan merupakan penggerak roda organisasi yang diharapkan mampu bekerja secara efektif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah :

1. Kejelasan perencanaan kerja yaitu, seorang karyawan mampu untuk memahami rencana kerja yang telah ditetapkan, sehingga apabila rencana-rencana tersebut dipahami dengan jelas oleh para karyawan, maka kerja akan berjalan efektif.
2. Prosedur kerja yaitu, tahap-tahap yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
3. Keterlatihan para karyawan yaitu, para karyawan mempunyai kemampuan yang telah terlatih dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Adanya kerja sama antara atasan dengan bawahan, rasa tanggung jawab dan memiliki yang ditanamkan oleh atasan kepada bawahan akan sangat membantu untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.
5. Semangat kerja dan disiplin yaitu, para karyawan mempunyai keinginan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik serta bekerja sesuai dengan jadwal yang telah diberikan. Dengan demikian pekerjaan diharapkan akan mudah diselesaikan dengan cepat dan lebih baik.
6. Kepuasan karyawan yaitu, timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan, sehingga para karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik (Hasibuan, 1995: 223).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kemandirian merupakan terciptanya kebiasaan individu/karyawan dalam menjaga serta meningkatkan atas apa yang

telah dicapai, serta membangun suasana yang nyaman dalam berkerja. Kemandirian pegawai dalam berkerja berhubungan juga dengan budaya kerja suatu organisasi, karena budaya kerja merupakan suatu pandangan yang mampu mendorong individu di dalam organisasi dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bentuk kerja. Dengan adanya budaya kerja maka kemandirian dalam diri pegawai akan tumbuh sehingga produktivitas karyawan akan meningkat sehingga budaya kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk dapat diterapkan dalam satu organisasi terutama untuk Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang. Terdapat beberapa manfaat apabila budaya kerja diterapkan dalam suatu organisasi antara lain:

1. Komunikasi jadi efektif
2. Timbul rasa kekeluargaan
3. Karir lebih cepat berkembang
4. Kemampuan inter dan intra personal meningkat
5. Aura kantor lebih terasa bersahabat
6. Produktivitas kerja meningkat
7. Budaya bersaing secara sehat
8. Sistem kerja berjalan sinkron dengan anggaran perusahaan
9. Sikap saling menghargai setiap individu

(<http://www.binasyifa.com/959/42/26/kemandirian.htm>)

Berdasarkan hasil penelitian hubungan interpersonal atau hubungan antar manusia merupakan hubungan yang terjalin antara seseorang dengan orang lain dalam segala bentuk kondisi dan situasi yang ada dan mampu menimbulkan rasa

nyaman dan bahagia terhadap kedua belah pihak. Bekerja pada satu organisasi pemerintahan seperti pada Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang ini harus selalu menjaga hubungan interpersonal yang berarti menjaga hubungan baik yang bersifat formal dan non formal baik itu atasan kepada bawahan dan antar teman sejawat dalam berbagai situasi kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan rasa nyaman dan kebahagiaan pada saat berkerja sehingga kegiatan yang dilakukan dapat meningkatkan serta mengembangkan hasil yang produktif dan memuaskan. Hubungan interpersonal di dalam Stasiun Meteorologi Kualanamu ini sangat penting untuk selalu dijaga karena lembaga ini berkaitan dengan sistem informasi jasa yang menyangkut pada kepentingan orang banyak atau masyarakat umum. Komunikasi horizontal yang dilakukan para pegawai salah satu tujuannya adalah membentuk hubungan interpersonal. Tujuan menciptakan hubungan interpersonal dalam satu organisasi antaralain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja personil organisasi tersebut.
2. Mencegah timbulnya konflik, terutama konflik interpersonal atau konflik antar pribadi pada kantor yang biasanya berdampak terhadap kelangsungan aktivitas organisasi.
3. Saling terjadi kepuasan antar yang terlibat dalam komunikasi, artinya interaksi komunikasi berjalan dengan baik tanpa rintangan; terjadi saling pengertian, saling merasakan, saling menyadari kebutuhan masing-masing baik biologis maupun psikologis (Haryani, 1995: 61).

Hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik akan membuat individu menjadi terbuka dalam mengungkapkan dirinya sehingga persepsinya terhadap

orang lain dan dalam mempersepsikan dirinya akan semakin cermat, sehingga proses komunikasi horizontal yang berlangsung akan semakin efektif.

Dari kutipan di atas diketahui bahwa peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi baik atasan kepada bawahan, komunikasi bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu komunikasi organisasi dalam hal ini komunikasi horizontal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian hipotesis korelasi dan regresi, menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi horizontal terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang, karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,865 > 4,149$). Hal ini menunjukkan penerimaan H_a , sehingga dapat disimpulkan pengaruh komunikasi horizontal adalah searah dengan kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah 15,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tahap ini dapat dinyatakan komunikasi horizontal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun arahnya adalah positif yang artinya semakin baik komunikasi horizontal diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Kekuatan hubungan antara komunikasi horizontal (variabel X) dengan peningkatan kinerja pegawai (variabel Y) memperoleh koefisien korelasi hubungan yang rendah dan searah (positif). Aplikasi pada lembaga, apabila komunikasi horizontal di Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang berjalan kurang baik, maka kinerja pegawai akan kurang baik pula. Oleh karena itu, apabila lembaga menginginkan pegawai yang baik kinerjanya, maka lembaga sebaiknya memperhatikan komunikasi horizontal yang terjadi di lembaga yang akan berimbas pada jalannya produktifitas

lembaga, karena pegawai di suatu lembaga merupakan sumber tenaga yang penting.

5.2 Saran

a. Saran Akademik

1. Sebaiknya Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang mengadakan pertemuan secara teratur untuk menjaga koordinasi antar para pegawai.
2. Stasiun Meteorologi Kualanamo Kabupaten Deli Serdang dapat memberikan mediasi bagi karyawan yang memiliki konflik
3. Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli Serdang dapat memberikan solusi dalam penyelesaian konflik antar pegawai.

b. Saran Praktis

1. Para pegawai Stasiun Meteorologi Kualanamu Kabupaten Deli serdang hendaknya selalu menjaga kemandirian demi terjaganya budaya kerja perusahaan
2. Menjaga hubungan interpersonal antar pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, F. 2012. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Trunojoyo Madura*. Skripsi. Madura: Universitas Trunojoyo.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan, Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Arikunto, S. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boove, L.C. dan J.V. Thill. 2003. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Keenam. Jakarta: Gramedia.
- Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Djarwanto. 2007. *Mengenal Beberapa Uji Stasistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Effendy, O. 1994. *Ilmu Komunika si Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Effendy, O. 2000. *Ilmu Teori Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Foster, B. dan K.R. Seeker. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ramlan PPM.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Cetakan Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2002. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, E. 2003. *A First Look At Communication Theory*. USA: McGraw-Hill Companies.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich John M, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kasmadi dan N.S. Sunariah. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kurniadi, D.H. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Tesis. Bandung: Universitas Pasundan.
- Liliweri, A. 2003. *Makna Budaya Dalam Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lubis, Hari. S.B. dan Husaini, Martani. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*, Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. dan A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marquis, B.L. dan C.J. Huston. 2009. *Leadership Roles And Management Function In Nursing: Theory and Application*. Philadelphia: Lippincott.
- Masmuh, A. 2008. *Komunikasi Organisasi, Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jilid Kesatu. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. 2011. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Octavia D. 2014. *Komunikasi Organisasi dan Peningkatan Kinerja (Studi Korelasi Komunikasi Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan di*

Politeknik Unggul LP3M Medan). Tesis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 1999. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, Jogjakarta: Graha Ilmu.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.

Sendjaja, S. D. 2005. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Sistar, Vie. 2015. *Makalah Psikologi Industri*. Scribd. <https://id.scribd.com/doc/255823445/bab-2>

Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisna, D. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Pertama Jakarta: Andi Offset.

Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

www.wikipedia.com

(<https://communicationista.wordpress.com/2010/02/07/manajemen-konflik-dalam-organisasi/>).