

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

Lisa Febriani Mangiding¹, Abdul Jalil²

¹Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Fajar
email: lisafebriani795@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Fajar
email: bangjalil073@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada Sanggar Seni Matawai di Enrekang. Alat yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data ialah kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode korelasional merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis statistik menggunakan bantu SPSS versi 23.0. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,543 yang menandakan korelasi cukup kuat. Berdasarkan perhitungan uji parsial didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,664 > 2,006$. Diperoleh pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,543. Sedangkan untuk uji F sebesar $F_{hitung} (21,757) > F_{tabel} (4,03)$. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota sebesar 29,5% dan 70,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, kinerja anggota

PENDAHULUAN

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

Hasil kerja yang dilakukan seorang anggota disebut kinerja anggota. Kemampuan yang bagus mampu memengaruhi reaksi yang telah dicapai organisasi. Kinerja ialah suatu penggambaran sebuah pencapaian dalam melaksanakan sebuah program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai visi serta misi yang dituju, yang diwujudkan menggunakan strategi penjadwalan organisasi. Kinerja atau juga *Job Performance* bermula dari Bahasa Inggris atau *Actual Performance* yaitu pencapaian anggota seperti pencapaian dalam kerja atau pencapaian yang betul-betul telah tercapai selama berada didalam organisasi. Kinerja ialah hasil-hasil kerja orang atau sekelompok di kesibukan organisasi yang tergerak oleh beberapa faktor serta capai tuju organisasi didalam kurun tertentu. Dalam sebuah penerapan kegiatan, hasil kerjaan atau aktivitas individu atau kelompok telah jadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Tercapai suatu tujuan organisasi tergantung kinerja yang dihasilkan para anggotanya.

Sanggar Seni Matawai ialah salah sebuah organisasi bergerak dibidang kesenian dan terbentuk di 26 Desember tahun 2015. Awal terbentuknya Sanggar Seni Matawai diberi nama *Alla Art Word Community* tetapi dengan adanya perkembangan akhirnya pada bulan Februari 2016 nama *Alla Art Word Community* diganti dengan Sanggar Seni Matawai. Umumnya Sanggar Seni Matawai mengikuti kegiatan-kegiatan kabupaten dan rutin membuat pentas seni 2 kali setahun yang berlokasi di Enrekang.

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

Komunikasi organisasi yang efektif hanya dilakukan beberapa anggota yang sering hadir dan datang ke sekretariat dan yang lain hanya menerima secara pasif keputusan atau informasi yang telah diputuskan oleh ketua dan beberapa anggota berperan aktif. Dalam menerapkan komunikasi organisasi sanggar seni matawai belum bisa dilakukan secara maksimal, anggota cenderung kurang aktif dalam memberi pesan atau memberi saran dan keluhan keketua. Pemikiran salah tentang pesan yang transfer karena kurangnya penguasaan dalam berkomunikasi yang benar dapat menjadi salah satu masalah yang harus segera diperbaiki. Agar dapat saling mengerti tentu harus mempunyai koneksi yang baik antar komunikator dan komunikan, karena pada tiap-tiap individu sering mudah dalam menangkap makna atau digerakkan oleh komunikasi yang terbentuk antara orang yang memiliki koneksi baik terhadap sesama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut: seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni Matawai di Enrekang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni Matawai di Enrekang?

Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktisi

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

Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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

Ho: "Tidak terdapat pengaruh yang besar antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota"

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

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

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

Organisasi

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

Dalam suatu organisasi, anggota telah memiliki peran dan tanggung jawab dengan diri sendiri. Anggota memiliki jabatan dan atau sebuah pekerjaan yang berbeda, dan posisi yang beda pula tentu mampu memberikan efek yang berbeda. Dengan saling bertukar pesan yang dikerjakan anggota dengan koordinasi jaringan komunikasi bisa membuat suatu administrasi kerja sehingga membuat bentuk kerja organisasi. Pencapaian misi organisasi tergantung pada sepanjang mana anggota dapat memahami dan menyerap misi organisasi. Menurut Rahmawati (2017:15) Tujuan dari sebuah organisasi suatu arah yang sangat ingin didapatkan organisasi dalam kurun jangka waktu telah ditentukan.

Komunikasi Organisasi

Diterjemahkan oleh Mulyana, R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2001:31-32) mengusulkan pengertian fungsi komunikasi organisasi menjadi bagian dari organisasi tertentu yang mengarahkan dan menafsirkan pesan diantar unit komunikasi. Oleh sebab itu, satu organisasi terbentuk dari sebuah aspek-aspek komunikasi yang memiliki hierarkis satu sama lain dan memiliki fungsi dalam lingkungan.

Redding dan Sanbron (Arni Muhammad (2007: 67) mengatakan “komunikasi organisasi ialah yang jadi sumber dan yang menerima pesan di kelompok yang rumit. Yang didalamnya masuk komunikasi didalam, jalinan interpersonal, manajemen jalinan serikat, komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas, dan lain-lain”.

Pada penjelasan ditersebut kesimpulannya adalah kalau komunikasi organisasi merupakan sebuah proses komunikasi dari intepretasi komunikasi yang kompleks di organisasi formal dan informa, komunikasi tersebut dapat mengarah pada pemahaman yang sama sehingga mencapai tujuan organisasi tersebut.

Teori Komunikasi Organisasi (Dimensi Komunikasi Organisasi)

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

1. Komunikasi ke atas (vertikal)

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

2. Komunikasi ke bawah

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

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal muncul karena adanya pertukaran informasi sesama rekan kerja di divisi yang serupa. Unit termasuk seorang yangmemiliki posisi dan memilik wewenang yang serupa pula dalam sebuah organisasi dan memiliki manajer yang mirip. Pesan diantara teman kerja ke ketua, rekan-rekan. Wawasan jenis ini akan mampu mengalir ke bagian berbeda dari organisasi yang

sama, atau di divisi berbeda organisasi. Komunikasi ini menyediakan pergantian pemahaman, jangka waktu kerja, serta cara dan menyelesaikan. Ini memudahkan organisasi untuk menjauhi berbagai masalah serta dapat menyelesaikan yang lain.

Kinerja Anggota

Hasibuan (2001: 94) mengatakan bahwa kinerja ialah efek dari kerja yang didapat oleh seorang untuk menyelesaikan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dan didasari pada kompetensi, pengalaman, integritas dan waktu.

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

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)

METODE PENELITIAN

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

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama 2 bulan yakni bulan Juli-September 2022.

Populasi dan Sampel

Seluruh populasi dari penelitian ini adalah anggota organisasi sanggar seni matawai di Kelurahan Kambiolangi, Kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Dari data yang diperoleh dari ketua sanggar seni matawai, jumlah anggota saat ini adalah 54 orang. Jika memiliki ratusan subjek dan populasi dapat menggunakan sampel 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih, tetapi jika kurang dari 100 responden maka akan diambil semua sampel, sehingga penelitian ini akan menjadi penelitian populasi (Arikunto 2001: 112).

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

Sumber Data

1. Sumber data Primer

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

2. Sumber data Sekunder

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

Pengukuran Variabel

1. Variabel X = Komunikasi Organisasi

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

- a. Komunikasi keatas (vertikal), pemberian informasi atau arahan dari atasan atau ketua kepada anggotanya baik secara langsung atau melalui tulisan. Serta pemberian pujian dari ketua kepada anggota atas prestasi kerjanya.
 - b. Komunikasi kebawah, pemberian informasi tentang sebuah pekerjaan, kemajuan, pencapaian, atau rencana-rencana yang akan datang dari bawahan atau anggota ke ketua. Selain menyampaikan gagasan dari anggota kepada ketua untuk kemajuan divisi atau organisasi. Anggota menyampaikan bagaimana pemikiran dan perasaannya kepada ketua, sesama anggota dan organisasi.
 - c. Komunikasi horizontal (antara anggota – anggota), terjadinya komunikasi tentang pertukaran pendapat atau berbagi informasi sesama anggota yang tingkatnya sama. Serta adanya terdapat diskusi – diskusi yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan oleh para anggota.
2. Kinerja Anggota

Kinerja anggota yang ingin peneliti teliti ialah hasil pekerjaan yang dilakukan secara akurat dan tepat oleh anggota, ialah pekerjaan dapat dituntaskan tepat waktu. Variabel ini berupa variabel terikat (*dependent*) dan dilambangkan dengan huruf Y. Dalam mengukur kinerja para anggota penulis menggunakan empat kriteria penilaian, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketelitian dan cerminan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para anggota, dan peningkatan kerja seperti yang diharapkan.
- b. Ketetapan waktu, kriteria ini berkaitan dengan apakah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan target waktu yang telah dirancang sebelumnya serta berkaitan dengan disiplin kerja atau ketetapan waktu.
- c. Inisiatif, keaktifan serta kemauan yang didasari dari diri anggota itu sendiri untuk mengerjakan tugas.
- d. Kemampuan, setiap anggota seharusnya betul-betul tahu tugas yang harus dikerjakan dan tahu arah yang akan diambil organisasi agar menjadi suatu keputusan, yang mana mereka tidak segan-segan mengikuti rencana untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Teknik pengumpulan data

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

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

Teknik Analisis Data

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

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

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

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

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi (Frekuensi Jawaban)

N = Jumlah responden

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota pada sanggar seni matawai yang terletak di Enrekang, oleh karena itu partisipasi sangat diperlukan dalam penelitian ini, seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota dapat diketahui dengan beberapa indikator yaitu, komunikasi keatas, komunikasi kebawah, komunikasi horizontal, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan. Dimana respon anggota sanggar seni Matawai terhadap komunikasi organisasi yang dimaksud adalah suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana target telah tercapai.

Data distribusi responden berdasarkan indikator variabel pada komunikasi organisasi diketahui bahwa skor tertinggi ada pada indikator komunikasi keatas dengan mean sebesar 13,17. Tinggi distribusi pada variabel ini menandakan bahwa responden menyetujui jika pemberian informasi, perintah, dan pujian dari ketua mampu memberikan pengaruh yang baik kepada kinerja anggotanya karena anggota merasa informasi yang diberikan ketua seputar pekerjaann dapat memudahkan atau membantu, dapat dilihat karena dalam memberikan skor rata-rata anggota setuju dan sangat setuju dalam mengisi kuesioner.

Skor kedua yaitu indikator ketiga yaitu indikator komunikasi horizontal yang memiliki mean sebesar 10,35, artinya seberapa sering responden melakukan pertukaran pendapat, anggota sering berdiskusi satu sama lain mengenai tugas yang dikerjakan, dan sering melakukan rapat atau interaksi pribadi.

Komunikasi ini berjalan cukup baik di sanggar seni matawai. Beberapa anggota masih sering tidak mengikuti kegiatan rapat atau berdiskusi dengan sesama anggota, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner responden di indikator komunikasi horizontal. Sedangkan menurut Wayne (2005: 195) bahwa komunikasi horizontal juga dapat membangun semangat kerja dan kepuasan anggota.

Yang ketiga komunikasi kebawah dengan mean sebesar 10,06, dimana responden memberikan saran atau gagasan serta apa yang mereka rasakan kepada ketua mereka dalam hal pekerjaan, hal ini menunjukkan jika anggota masih kurang dalam berkomunikasi dengan ketua dikarenakan anggota masih merasa sungkan dalam melakukan penyampaian pesan kepada ketua, baik itu dalam bentuk memberi saran dan gagasan yang dapat mengembangkan organisasi.

Pada distribusi responden berdasarkan indikator variabel pada kinerja anggota diketahui bahwa skor tertinggi adalah pada indikator ketepatan waktu dengan perolehan nilai mean sebesar 9,52. Hal ini meliputi pengurus atau anggota tepat waktu dalam menghadiri setiap kegiatan organisasi, anggota selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tugas selalu diselesaikan dengan baik sesuai standar. Berarti dengan semakin cepat anggota menyelesaikan tugas yang diberikan maka semakin bagus kinerja yang dimiliki.

Sedangkan untuk aspek tolak ukur inisiatif mendapatkan nilai mean sebesar 6,46. Ini dapat dilihat dari indikator anggota memiliki inisiatif untuk melakukan sebuah kegiatan dalam upaya pengembangan organisasi serta anggota berinisiatif melakukan inovatif dalam menciptakan keberhasilan organisasi. Hal ini menandakan inisiatif yang dimiliki anggota sanggar seni matawai baik, dapat dikatakan bahwa anggota aktif memberikan ide atau informasi baru yang membantu dalam bekerja.

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

Untuk aspek tolak ukur kemampuan mendapatkan nilai mean sebesar 6,52 yang lebih besar dari inisiatif dan kualitas kerja. Indikator kemampuan ialah anggota mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan organisasi dan pengurus mempunyai kapabilitas yang bagus didalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja dapat dilihat dari kemampuan anggota, anggota yang memiliki kemampuan ialah anggota yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

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

Komunikasi organisasi yang menjadi landasan teori yang digunakan di penelitian ini, dimana sanggar seni matawai telah melakukan komunikasi keatas, komunikasi kebawah, dan komunikasi horizontal. Tetapi tidak semua indikator dilakukan dengan baik, seperti indikator komunikasi kebawah yang seharusnya menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja anggota. Dengan tidak maksimalnya komunikasi kebawah yang dilakukan anggota, masih sungkan untuk berbagi ide, gagasan, serta emosi atau perasaan yang dirasakannya kepada ketua, sedangkan hal tersebut dapat membantu untuk mengetahui umpan balik terhadap anggota.

Padahal menurut Wayne (2005: 189-190) komunikasi jenis komunikasi kebawah dapat membantu manajemen organisasi dalam proses umpan balik yang berguna untuk mengetahui semangat kerja anggota serta dapat mengetahui jika tidak ada kepuasan yang dirasakan anggota. Serta untuk indikator tolak ukur kinerja, yaitu inisiatif, kualitas kerja, dan kemampuan yang menjadi indikator yang kurang dalam kinerja anggota sanggar seni matawai seharusnya bisa ditingkatkan atau diperbaiki agar dapat memaksimalkan kinerja yang ada di sanggar seni matawai di Enrekang.

KESIMPULAN

Untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja anggota (Y) dapat dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti. Dapat kita lihat dengan hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) yang dilakukan peneliti, didapati hasil jika ada pengaruh terhadap variabel X (komunikasi organisasi) ke variabel Y (kinerja anggota). Hal ini ditandai dengan terpenuhinya syarat yang telah dilakukan di Langkah sebelumnya, dari hasil perhitungan didapati

nilai t_{hitung} sebesar (4,664) diatas nilai tabel yaitu t_{tabel} yaitu 2,006 taraf signifikansi 5% jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi dapat dikatakan jika H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yaitu Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota. Pengaruh tersebut juga dapat dilihat dari uji simultan (uji F) yang berdasarkan dari analisis statistik menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif dan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggot dimana F_{hitung} (21,757) $>$ F_{tabel} (4,03). Dan dari uji hipotesis terdapat terbukti jika “Ada Pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota.”

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

REFERENSI

- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Darmawan, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 1*. Erlangga: Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto. 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia