

## **ABSTRACT**

*Communication climate is a perception on organizational elements (member of organization, work in organization and employees) and the influence of these elements on the communication. Measurement indicators: confidence; joint decision making, honesty, openness in bottom communication; listening in up communication; attention on high-performance goal. Work motivation is strengths that work in employee to show their performance. Measurement indicators: expectation for performance and opportunity to grow. Employee performance is the performance achieved by employees, both in quantity and quality with a given responsibility. Measurement indicators: ability to work; service and work discipline. Ordinal data with levels strongly disagree, disagree, agree and strongly agree. Research method was descriptive explanation survey with the population are employees of Bintang Griyawisata hotel as many as 110 people and sample are 86 people using Krejcie and Morgan tables. Correlation test using Tau Kendall test at  $p < 0,01$  and  $p < 0,05$ . The average score of confidence is 3,330; joint decision making 3,178; 3,120 honesty, openness of bottom communication 3,058; listening in up communication 3,167; attention to the high-performance goal 3,203; expectation for performance 3,199; opportunity to grow 3,119; ability to work 3,149; services 3,155 and work discipline 3,154. Correlation of each indicators of communication climate and employee performance using Tau Kendall correlation test showed a highly significant value at  $p < 0,01$  and significant at  $p < 0,05$  and positive. Meaning that research hypothesis that states there was a significant and positive correlation between communication climate and work motivation, between communication climate and performance, between work motivation and performance of Bintang Griyawisata hotel's employee in Jakarta was accepted.*

*Key words: organizational communication, communication climate, motivation and performance*

## ABSTRAK

Iklm komunikasi merupakan persepsi atas unsur organisasi (anggota organisasi, pekerjaan dalam organisasi dan karyawan) dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Indikator pengukuran: kepercayaan; pembuatan keputusan bersama; kejujuran; keterbukaan dalam komunikasi ke bawah; mendengarkan dalam komunikasi keatas; perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Motivasi kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang bekerja dalam diri karyawan untuk memperlihatkan kinerjanya. Indikator pengukuran: harapan untuk berprestasi dan kesempatan berkembang. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator pengukuran: kemampuan kerja; pelayanan dan disiplin kerja. Data ordinal dengan tingkatan sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju. Metode penelitian deskriptif survai eksplanasi dengan populasi karyawan hotel Bintang Griyawisata sebanyak 110 orang dan sampel 86 orang menggunakan tabel Krejcie dan Morgan. Uji korelasi menggunakan uji Tau Kendall pada  $p < 0,01$  dan  $p < 0,05$ . Rataan skor kepercayaan 3,33; pembuatan keputusan bersama 3,178; kejujuran 3,120; keterbukaan komunikasi ke bawah 3,058; mendengarkan komunikasi ke atas 3,167; perhatian pada tujuan berkinerja tinggi 3,203; harapan untuk berprestasi 3,199; kesempatan untuk berkembang 3,119; kemampuan kerja 3,149; pelayanan 3,155 dan disiplin kerja 3,154. Hubungan setiap indikator iklim komunikasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan uji hubungan Tau Kendall menunjukkan nilai sangat nyata pada  $p < 0,01$  dan nyata pada  $p < 0,05$  serta positif. Berarti hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang nyata dan positif antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja, antara iklim komunikasi dan kinerja dan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan hotel Bintang Griyawisata Jakarta, diterima.

Kata-kata kunci: Komunikasi organisasi, iklim komunikasi, motivasi dan kinerja