

## PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERGURUAN TINGGI SWASTA

Harti Yuwarti

Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)  
hartiyuwarti@dsn.moestopo.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the communication climate on the performance of employees, to determine the effect of organizational cultural values on the performance of Moestopo University employees and to determine the effect of the communication climate and organizational cultural values on the performance of Moestopo University employee. This research uses a quantitative approach and the results of the research are carried out by using multiple correlation tests, multiple linear regression tests and T tests. In testing the hypothesis, climax of Organizational Communication partially have a positive and significant effect on Employee Performance. Organizational Culture partially has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the simultaneous test obtained the Organizational Communication Climate and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The percentage contribution of the independent variable (Organizational Communication Climate and Organizational Culture) to the dependent variable (employee performance) has a power of 65.4% or the variation of the independent variables used in the model (Organizational Communication Climate and Organizational Culture) able to explain 65.4% of the dependent variable (employee performance) While the determination coefficient value is 0.654 which is closer to number 1, it can be concluded that the level of the relationship is quite strong.*

*Keywords: Communication Climate, Organizational Culture, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Universitas Moestopo, untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Moestopo dan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi dan nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Moestopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan hasil penelitian di olah dengan menggunakan uji Korelasi berganda, uji Regresi linear berganda dan uji T. Pada uji hipotesis, klim Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) memiliki kekuatan sebesar 65.4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan 65.4% variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 yang lebih mendekati ke angka 1, maka bisa disimpulkan bahwa tingkat hubungannya cukup kuat

Kata Kunci : Iklim Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan. Kesuksesan perusahaan Google sebagai perusahaan pencari informasi dalam bidang komputer

dan informatika sebagai contoh organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya yang unggul dan berhasil mempertahankan siklus kehidupan organisasi atau perusahaan dalam kegiatan berbisnis. Banyak faktor yang menjadikan google sebagai salah satu

perusahaan terbaik yaitu budaya organisasi, iklim komunikasi, gaya komunikasi pemimpin, hubungan komunikasi pemimpin dan pegawainya, dan berbagai faktor lainnya. Hubungan komunikasi yang harmonis antara pemimpin dengan pegawai, pemimpin dengan pemegang saham, dan antara sesama pegawai dalam suatu organisasi besar atau perusahaan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Adanya komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi akan membentuk iklim komunikasi yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan komunikasi orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menyebabkan iklim komunikasi perusahaan atau organisasi yang tidak kondusif. Terdapat dua sifat iklim komunikasi ada yang positif dan ada yang negatif.

Iklim komunikasi yang positif akan menyebabkan dorongan dari dalam pegawai untuk meningkatkan kinerja, begitu juga sebaliknya jika iklim komunikasi di suatu organisasi negatif akan menghambat produktivitas kerja dan kinerja menurun. Iklim Komunikasi Organisasi merupakan kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. (Soemirat, Ardianto, Suminar, 1999).

Iklim komunikasi terdapat dalam setiap organisasi dan terimplikasi pada bentuk komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi horizontal terjadi pada saat atasan memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaan kepada pegawai. Sedangkan komunikasi vertikal terjadi apabila atasan melaporkan tugas yang ia kerjakan kepada atasannya. Iklim komunikasi merupakan piranti penting dalam siklus kehidupan sebuah organisasi. Iklim komunikasi mempengaruhi gaya kepemimpinan, manajemen konflik, perkembangan organisasi dari tahun ketahun, manajemen konflik, isu, dan krisis, dan kinerja

pegawai di sebuah organisasi dan badan instansi pemerintah ataupun swasta.

Iklim organisasi juga terbentuk dari budaya organisasi. Nilai-nilai budaya merupakan nilai-nilai yang disepakati dan tertanam dalam suatu masyarakat, lingkup organisasi, lingkungan masyarakat, yang mengakar pada suatu kebiasaan, kepercayaan (*believe*), simbol-simbol, dengan karakteristik tertentu yang dapat dibedakan satu dan lainnya sebagai acuan perilaku dan tanggapan atas apa yang akan terjadi atau sedang terjadi. Koentjaraningrat (2000:85) memiliki pandangan bahwa nilai budaya terdiri dari konsepsi yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar warga masyarakat mengenai hal-hal yang dianggap amat mulia. Sistem nilai yang ada dalam suatu masyarakat dijadikan orientasi dan rujukan dalam bertindak. Gaya komunikasi pegawai, penampilan pegawai, pelayanan, dan atribut lainnya sebagai refleksi budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi.

Oleh karena itu, nilai budaya yang dimiliki seseorang mempengaruhi dalam menentukan alternatif, cara-cara, alat-alat, dan tujuan-tujuan pembuatan yang tersedia (Koentjaraningrat, 2000:24.). Faktor lainnya yang merupakan dampak dari iklim komunikasi dan nilai budaya organisasi adalah kinerja pegawai. Jika iklim komunikasi dalam suatu organisasi kondusif dan nilai-nilai budaya organisasi tersebut positif, maka kinerja seorang pegawai dalam pelaksanaannya menjadi lebih efektif dan efisien, sedangkan jika iklim komunikasi tidak kondusif dan budaya organisasi negatif maka seorang pegawai merasa tidak nyaman dan kinerjanya akan menurun sehingga adanya ketidaksinambungan dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Prawiro Sunoro dalam Tika (2006:121). Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai job performance atau actual performance yang maksud prestasi yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat diukur dan dikatakan baik apabila adanya beberapa indikasi, yaitu; **1)** Kesetiaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di organisasi atau perusahaan, **2)** Hasil presetasi kerja pegawai dari segi kuantitas dan kualitas yang berperan sebagai tolak ukur kinerja, **3)** Kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan berbagai instruksi dari atasannya, **4)** Kreativitas pegawai dalam bekerja **5)** Kerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas, **6)** Kecakapan pegawai ketika bekerja, dan **7)** Mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai FIKOM UPDM (B); Apakah terdapat pengaruh nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai FIKOM UPDM (B); Apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi dan nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai FIKOM UPDM (B). Tujuan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai FIKOM UPDM (B); Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai FIKOM UPDM (B); Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi dan nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai FIKOM UPDM (B).

## LITERATUR DAN METODOLOGI

### Iklm Komunikasi Organisasi

Sebelum peneliti menjabarkan definisi iklim komunikasi organisasi, terlebih dahulu peneliti memaparkan definisi organisasi menurut Robbins dalam Liliweri (2004:11). Organisasi adalah bentuk kerja sama yang sistematis dan melibatkan banyak orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi dan Komunikasi merupakan dua elemen yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi tidak akan bisa berjalan tanpa komunikasi dan komunikasi tidak akan terjadi jika tidak ada organisasi. Komunikasi organisasi menurut Gholdaber dalam (Arni 1995:67) didefinisikan

sebagai proses menciptakan dan saling transaksi pesan dalam suatu jaringan hubungan yang bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah. Payne dan Pugh dalam Arni (1995:82-83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Menurut Arni (1995:85) ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi di suatu organisasi.

Pace dan Faules (2005:159-160) mengemukakan enam indikator iklim komunikasi organisasi, sebagai berikut: **1) Kepercayaan**, yakni personal disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan. **2) Pembuatan keputusan bersama**, para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkat harus diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan. **3) Kejujuran**, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi. Dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada di dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan. **4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah**, kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan

rencana-rencana. 5) **Mendengarkan dalam komunikasi ke atas**, personil di semua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personil di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dalam fikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan. 6) **Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi**, personil di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Victor S.L Tan seperti yang dikutip oleh Tunggal (2007:2) memaparkan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values* dan pola perilaku orang dalam organisasi. Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika (2006:10) adalah 1) **Inisiatif individual**,<sup>[1]</sup> yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan atau mengembangkan organisasi atau perusahaan. 2) **Toleransi terhadap tindakan beresiko**, yaitu semua budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya. 3) **Pengarahan**, yang dimaksudkan adalah sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi - misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan

perusahaan. 4) **Integrasi**, yang dimaksudkan adalah sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk bekerja. 5) **Dukungan Manajemen**, yang dimaksudkan adalah sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. 6) **Kontrol**, alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan - peraturan atau norma- norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan. 7) **Identitas**, dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota atau suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. 8) **Sistem Imbalan**, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya. 9) **Toleransi terhadap konflik**, yaitu sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. 10) **Pola komunikasi**, adalah sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal, kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2000:67), Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dari atasan. Sedangkan Menurut Soedaryono (2000:6) pegawai didefinisikan sebagai seseorang yang dapat menghidupi kebutuhan dirinya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja

pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Prawiro Suntoro dalam Tika (2006:121). Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai job performance atau actual performance yang maksud prestasi yang dicapai oleh seseorang. Menurut Hasibuan (2002:56), Kinerja pegawai dapat diukur dan dikatakan baik apabila adanya beberapa indikasi, yaitu; **1)** Kesetiaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di organisasi atau perusahaan, **2)** Hasil presetasi kerja pegawai dari segi kuantitas dan kualitas yang berperan sebagai tolak ukur kinerja, **3)** Kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan berbagai instruksi dari atasannya, **4)** Kreativitas pegawai dalam bekerja **5)** Kerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas, **6)** Kecakapan pegawai ketika bekerja, dan **7)** Mempertanggung jawaban hasil pekerjaan.

### Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan orientasi dasar untuk teori dan riset. Pada umumnya suatu paradigma keilmuan merupakan sistem keseluruhan dari berpikir. “Paradigma terdiri dari asumsi yang diyakini tentang bagaimana peneliti melihat dunia. Paradigma terdiri dari asumsi dasar, teknik riset yang digunakan, dan contoh seperti apa seharusnya teknik riset yang baik.” (Neumann, 2000:62)

“Paradigma juga bisa dikatakan sebagai kumpulan dari sejumlah asumsi yang dipegang bersama, konsep atau proposisi yang mengarahkan cara berpikir dan penelitian.” (Bogan, 1982:32)

Menurut Hidayat (2002), peneliti harus memahami dan menjelaskan posisi metodologis yang dipakai dalam kerangka suatu paradigma ketidakmampuan peneliti menjelaskan posisi metodologisnya dalam konstelasi paradigma akan menyebabkan penelitiannya rentan terhadap kritik dan rapuh untuk ditumbangkan oleh sebuah pertanyaan sepele sekalipun. Paradigma dalam ilmu komunikasi dikelompok menjadi tiga yaitu paradigma positivis/klasik, konstruktivis, dan kritis. Perbedaan ketiga paradigma tersebut dari dimensi ontology, epistemology, dan aksiologi. Paradigma positivis/klasik dari segi ontology

adalah ada realitas yang “real” yang diatur oleh kaidah tertentu yang berlaku universal, walaupun kebenaran pengetahuan mungkin hanya bisa diperoleh secara probabilistic. Dari segi epistemology ada realitas objektif sebagai suatu realitas yang eksternal diluar diri peneliti. Peneliti harus sejauh mungkin membuat jarak dengan objek penelitian dan terakhir dari sudut pandang aksiologi adalah nilai, etika dan pilihan moral harus berada diluar proses penelitian. Peneliti juga berperan sebagai *disinterested scientist* (Nurdayat,2002). Paradigma dalam studi ini merujuk pada paradigma positivis/ klasik. Hasil studi ini pada akhirnya akan menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi dan nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

### Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan paradigma positivis yang dipilih dalam studi ini, maka penelitian ini akan dikaji dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Neuman (2000) penelitian kuantitatif adalah prinsip penelitian mengacu pada prinsip positivis dan menggunakan bahasa riset berupa variabel dan hipotesis. Salah satu prinsip penting dalam penelitian kuantitatif terdapat istilah *hypothethic-decutive methods* yakni suatu dalam penelitian yang melibatkan pengujian hipotesis dimana hipotesis tersebut dideduksi dari hipotesis lain yang tingkatnya abstraksinya atau konseptual lebih tinggi. Pengertian *hypothethic-decutive* merupakan langkah-langkah penelitian yang didasarkan atas sistem logika deduktif. Dalam *hypothethic-decutive methods*, suatu penelitian empirik diawali oleh suatu proses deduktif yang berawal dari pembentukan kerangka teori untuk hipotesis-hipotesis sebagai jawaban tentative bagi masalah penelitian yang lebih lanjut akan diuji (melalui pencarian supporting empirical evidence) melalui suatu perangkat metodologi tertentu. Selajutnya akan dilaksanakan dengan suatu proses induktif dengan melibatkan penggunaan metode tertentu untuk menarik

inferensi dari sampel ke populasi atau menarik generalisasi dari indicator untuk mengukur variabel ke konsep yang lebih umum (Nurdayat,2002). Secara singkat Nurdayat membagi jenis tipologi penelitian kuantitatif terdiri atas deskriptif, eksploratif, dan evaluatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif didefinisikan sebagai penelitian yang berupaya menghubungkan antar variabel yang diteliti. Jenis penelitian yang digunakan yakni eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2003:11) “Eksplanatif adalah suatu bentuk penelitian yang dapat menguji hubungan antar variabel, baik dua variabel atau lebih, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lain.” Dari penjelasan diatas, maka variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini yakni, variabel bebasnya adalah iklim komunikasi organisasi dan nilai-nilai budaya organisasi, serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

### Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah survei guna mendapatkan hasil penelitian. Menurut Kerlinger sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2003:7), “Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari sampel tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.”

### Populasi and Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Berdasarkan hasil observasi dan data list yang didapatkan oleh peneliti, pegawai di FIKOM UPDM (B) berjumlah 100 orang, Penentuan besarnya sampel menggunakan

rumus dari Taro Yamane yang dikutip Bungin (2010) dengan tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (=5%), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Ket:

n = Ukuran atau besarnya sampel

N = Ukuran atau besarnya populasi

d = Presisi atau tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu sebesar 5% (Yamane dalam Bungin, 2010).

Dari rumus tersebut, maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden.

### Korelasi Product Moment

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan tiga variabel bila ketiga data tersebut berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari tiga variabel tersebut adalah sama (Sugiyono,2003). Penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment karena peneliti ingin menguji hipotesis pertama yaitu hubungan antara variabel X1 dengan Y. Hipotesis kedua yaitu hubungan antara variabel X2 dengan Y, dan hipotesis ketiga yaitu hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan Y. Adapun rumus teknik korelasi ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2003)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Ket:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y

$x^2$  = kuadrat dari x

$y^2$  = kuadrat dari y

### Korelasi Ganda

Pada penelitian ini menggunakan pula analisis korelasi ganda. Korelasi Ganda

(Multiple Correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara tiga variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain (Sugiyono,2003). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel pengaruh pemberitaan rubric fitness dan latihan (X1) dan kredibilitas rubrik fitness dan latihan pada majalah Mn's Health Indonesia terhadap persepsi pembaca tentang pria maskulin (Y) . Adapun rumus dari teknik analisa ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2003) :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Ket:

- $R_{y.x_1x_2}$  : Korelasi variabel X1 dan X2 secara bersama dengan Y
- $r_{yx_1}$  : Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan Y
- $r_{yx_2}$  : Korelasi *Product Moment* antara X2 dengan Y
- $r_{x_1x_2}$  : Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan X2

### Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y,maka dilakukan analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2003) analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Hubungan antara dua variabel ini digambarkan dengan sebuah model matematik yang disebut model regresi yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi, a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan), b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan, X= Subjek dalam variabel independent.

### Regresi Ganda

Analisa regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana.

Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal anatara dua atau lebih variabel bebas X1, X2, X3... terhadap satu variabel terikat Y. Regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi, a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan), b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan, X= Subjek dalam variabel independent.

### Significance Level

Istilah tingkat signifikansi (*significance level*) dan tingkat kepercayaan (*confidence level*) dan sering digunakan. Tingkat signifikansi menunjukkan probabilitas atau peluang kesalahan yang ditetapkan peneliti dalam mengambil keputusan untuk menolak atau mendukung hipotesis nol, atau dapat diartikan juga sebagai tingkat kesalahan atau tingkat kekeliruan yang ditolerir oleh peneliti, yang diakibatkan oleh kemungkinan adanya kesalahan dalam pengambilan sampel (sampling error). Tingkat signifikansi dinyatakan dalam persen dan dilambangkan dengan  $\alpha$ . Misalnya, ditetapkan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 10\%$ . Artinya, keputusan peneliti untuk menolak atau mendukung hipotesis nol memiliki probabilitas kesalahan sebesar 5% atau 10%. Dengan demikian peneliti menyatakan tingkat signifikansi sebesar 5% sehingga keputusan untuk monolak atau mendukung hipotesis nol memiliki probabilitas kesalahan sebesar 5%.

### TEMUAN DAN DISKUSI

#### Uji Regresi linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel bebas yang berjumlah lebih dari satu terhadap satu variabel terikat dengan memakai prinsip

korelasi dan regresi (Kerlinger, 2006 dalam Sanusi, 2012).

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 9.356 + 0,126X_1 + 0,558X_2$$

Y: Kinerja Pegawai (Y), X1: Iklim Komunikasi Organisasi (X1), X2: Budaya Organisasi (X2).

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut; Konstanta sebesar 9.356 artinya jika Iklim Komunikasi Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 9.356. Koefisien regresi variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,126, artinya jika Iklim Komunikasi Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,126. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,558, artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,558.

### Analisis Korelasi

Korelasi menunjukkan derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih, dan ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat kekuatan korelasi antara variabel-variabel dinamakan koefisien korelasi. Berikut hasil analisis korelasi :

Nilai korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,567. sedangkan nilai korelasi antara Budaya Organisasi (X2) dengan kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,804.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan korelasi antara Budaya Organisasi (X2) dengan kinerja Pegawai (Y) sama-sama memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Taraf signifikansi korelasi pada variabel dependen dan independen menunjukkan nilai yang akurat karena nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 di bawah 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang nyata baik antara Iklim Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ataupun antara Budaya Organisasi (X2) dengan kinerja Pegawai (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil *output* SPSS untuk uji Koefisien Determinasi diketahui angka *R Square* sebesar 0,654 atau 65.4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 65.4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan 65,4% variabel dependen (Kinerja Pegawai), sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 yang lebih mendekati ke angka 1, maka bisa disimpulkan bahwa tingkat hubungannya cukup kuat.

### Diskusi

Berdasarkan *output* analisis regresi berganda. diperoleh persamaan  $Y = 9.356 + 0,126X_1 + 0,558X_2$ . Koefisien regresi variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,126 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, artinya jika Iklim Komunikasi Organisasi (X1) mengalami kenaikan 1%,

maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,126.

Dilihat dari output koefisien korelasi yaitu sebesar 0.567, nilai korelasi bertanda positif yang artinya terdapat kecenderungan berbanding lurus dan searah antara Iklim Komunikasi Organisasi (X1) dengan dengan kinerja pegawai (Y) dan menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil output signifikansi korelasi pada variabel independen dan dependen sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya korelasi yang nyata antara Iklim Komunikasi Organisasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.539 > 1.663$ ) sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, serta t bernilai positif menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi (X1) secara linear berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Dilhat dari output koefisien Determinasi didapat  $R^2 = 0.321$ , artinya pengaruh variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32,1 % sisanya yakni sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang di teliti.

Berdasarkan output analisis regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = 9.356 + 0,126X_1 + 0,558X_2$ . Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.558 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai, artinya jika Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.558 atau 55,8%.

Dilihat dari output koefisien korelasi yaitu sebesar 0.804, nilai korelasi bertanda positif yang artinya terdapat kecenderungan berbanding lurus dan searah antara Budaya Organisasi (X2) dengan dengan kinerja pegawai (Y) dan menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil output signifikansi korelasi pada variabel

independen dan dependen sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya korelasi yang nyata antara Budaya Organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.265 > 1.663$ ) sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, serta t bernilai positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) secara linear berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Dilhat dari output koefisien Determinasi didapat  $R^2 = 0.647$ , artinya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64,7%, sisanya yakni sebesar 35,3 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang di teliti.

Berdasarkan *output* analisis regresi berganda, diperoleh persamaan  $Y = 9.356 + 0,126X_1 + 0,558X_2$ . Koefisien regresi variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,126 bernilai positif, artinya jika Iklim Komunikasi Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,126 atau 12,6%. Sedangkan koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,558 bernilai positif mengartikan bahwa jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,558 atau 55,8%.

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,742 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,226. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47,742 > 3,226$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak, artinya Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil output koefisien determinasi atau R square, diperoleh nilai sebesar sebesar 0,654 atau 65.4%.. Hal ini menunjukkan bahwa

persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) memiliki kekuatan sebesar 65.4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan 65.4% variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 yang lebih mendekati ke angka 1, maka bisa disimpulkan bahwa tingkat hubungannya cukup kuat

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Iklim Komunikasi Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.359 > 1.663$ ), sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 yaitu sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). 2) Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.265 > 1.663$ ), sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 yaitu sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). 3) Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,742 sedangkan nilai  $F_{tabel}$ nya adalah sebesar 3,226. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47,742 > 3,226$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil output koefisien determinasi atau R square, diperoleh nilai sebesar sebesar 0,654 atau 65.4%.. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) memiliki kekuatan sebesar 65.4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan 65.4% variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 yang lebih mendekati ke angka 1, maka bisa disimpulkan bahwa tingkat hubungannya cukup kuat

## DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, A. Leo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *Ejournal Administrasi Negara*, 1 (3) 2013 : 885-889.
- Harsono, Y. Agus, Supratomo, & Farid Muhammad. 2015. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Lingkungan Sekretariat Dprd Kota Bengkulu. *Jurnal Komunikasi KAREBA: Vol.4, No. 3*
- Herispon. 2010. *Profil Setengah Pemimpin Serta Dampaknya Dalam Manajemen*. *Jurnal Ekonomi Bisnis* V ol. 1 No.1 Halaman 93-100.
- Kartini, Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Koentjaraningrat. (2000). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Kohler, Jerry dan Applbaum, Ronald L (1981). *Organizational Communicatin : Behavioral Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winstons.

- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta : Amara Books
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Retnaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Neuman, W. Lawrence, 2000. *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*, Fourth Edition, Allyn and Bacon Boston.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta :Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka