

**HUBUNGAN ANTARA DIMENSI IKLIM KOMUNIKASI  
DENGAN KINERJA  
(STUDI KASUS DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN CATATAN SIPIL KOTA PAGAR ALAM)**

**Marendra Oka Wijaya**

Email: mokawijaya@yahoo.com

Goal of this research is to understand the relationships between climate dimensions of communication with the employee's performance on Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram. The subject of this research is all the staff and employees in Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram was 36 people. Data collection techniques and uses the angket interview. Data analysis techniques using analisis product moment correlation. Field research results can be concluded that: communication in the Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram obtained a score 96.08. Performance of employees and the Office of Residence Note Civic Pagaram City obtained an average score of 71.78. Test statistics based on hypothetical research value obtained  $r_{xy} = 0.959 > \text{table } r = 0.329$  (significant milestone in the 5%) or  $r_{xy} = 0.959 > r = 0.424$  table. Thus the proposed hypothetical "supposedly there is a significant relationship between the climate dimensions of communication with the employee's performance on Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram." Acceptable. From the results of the analysis of the data can be drawn a conclusion that the climate of communication and performance of employees Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram is a good outline. This proves that the office is quite successful as an organization engaged in the field of governance (public service). While this organization can be said is still quite new establishment (the results of the expansion of Lahat District), but when the climate of communication and performance of the existing remains are kept, and even more improved, the potential will be able to become a great institution. Another factor that supports the development of this organization is because of the existence of the employees in the office is already quite experienced and professional in his field, and has understood the importance of good communication climate in relation to the performance of employees.

Keywords: Dimensions of Communication Climate, The Performance of Employees, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram



## PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Produktivitas kerja pegawai yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi yang modern, tetapi lebih ditentukan oleh sikap pegawai, antara lain adalah: siap melibatkan diri, mendukung sasaran organisasi dan mengabdikan diri untuk mencapainya serta tidak berkeluh kesah. Selain itu, produktivitas kerja juga ditentukan oleh kuantitas dan kualitas output, efektivitas dan efisiensi serta realisasi atas kepuasan para pegawai pada tingkat yang maksimal.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja, misalnya memberikan *reward* dalam bentuk promosi jabatan yang sesuai atau memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan. Namun, masih terdapat satu hal yang masih belum banyak mendapat perhatian dari organisasi pemerintahan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaralam, yaitu membina hubungan yang akrab antara atasan dengan bawahan yaitu dengan melakukan komunikasi yang terbuka. *American Management Association* (1958) menyatakan bahwa manajemen yang efisien sangat tergantung pada komunikasi dan memfokuskannya pada interaksi antara atasan dan bawahan.

Iklm komunikasi ialah persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Iklm komunikasi sangat penting di dalam tubuh organisasi. Pentingnya komunikasi tidak dapat dipungkiri karena dengan komunikasi yang baik, organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil atau sebaliknya yaitu kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi akan macet atau berantakan. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi sehingga para pemimpin organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif adalah iklm komunikasi karena iklm komunikasi yang baik akan menunjang organisasi yang baik pula dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati. Jika pegawai bekerja dengan senang hati maka kinerja mereka yang diharapkan akan baik. Dengan demikian, menciptakan iklm komunikasi yang baik menjadi tugas penting para pimpinan bagi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Iklm komunikasi yang baik merupakan suatu hal serius yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin organisasi, hal ini dikarenakan suatu iklm komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Muhammad, 2005:85). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam membangun suatu

komunikasi organisasi yang baik, untuk mendapatkan suatu iklim komunikasi yang kondusif bagi para pegawai, sangatlah vital dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Iklim komunikasi muncul di dalam suatu sistem sosial yang khusus, yang dibentuk oleh suatu kelompok atau organisasi yang bersifat interdependen. Kelompok atau organisasi tersebut mempunyai suatu tujuan bersama yang biasanya diketahui secara umum (Kreps, G. 1990:11). Pendapat ini kemudian dikembangkan oleh Pace dan Faules (2004:124), yang menyatakan iklim komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi.”

Menurut Gomes (1995:135), kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama satu periode tertentu. Pada dasarnya kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan/ peluang yang diperoleh (Miftah. 2001:80).

Salah satu bagian dari organisasi Pemerintahan Kota Pagaralam yang mempunyai kedudukan strategis adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Dinas tersebut menangani segala urusan sumber daya manusia yang berada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap iklim komunikasi di Dinas tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan dalam komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya maupun komunikasi antar bawahan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa dimensi iklim komunikasi yang belum baik, yaitu: relatif belum optimalnya keterbukaan antara atasan dengan bawahan.

Hal ini terjadi karena tidak semua kegiatan yang dilakukan pimpinan harus diketahui oleh bawahan. Masih adanya saling ketidakpercayaan di antara sesama pegawai, terutama berkaitan dengan urusan dinas. Hal ini disebabkan tidak semua. Dukungan atasan terhadap bawahan dan harapan atasan akan kinerja yang tinggi dari bawahan masih belum sepenuhnya dapat dipenuhi. Mengingat iklim komunikasi yang terjadi seharusnya menjadi contoh untuk mengembangkan iklim komunikasi pada Dinas lainnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai iklim komunikasi yang terjadi di Dinas tersebut yang diukur melalui persepsi pegawai. Mengetahui persepsi berarti mengambil gambaran bagaimana pendapat pegawai terhadap iklim komunikasi yang terjadi di lingkungannya. Selain itu, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku, respons, harapan, konflik antar person dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Kertonegoro, 1998:76).

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Hubungan antara Dimensi Iklim Komunikasi dengan Kinerja Pegawai (studi kasus pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut: Bagaimana hubungan antara dimensi iklim komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Iklim Komunikasi**

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace dan Faules, 2004:124). Lebih lanjut dinyatakan bahwa iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan (Muhammad, 2005:86).

Menurut Dennis (1999:196), iklim komunikasi adalah kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi. Sementara itu, Redding (dalam Pace dan Faules, 2004:157) mengemukakan terdapat lima dimensi penting iklim komunikasi, yaitu:

- 1) Dukungan atau bawahan mengamati hubungan komunikasi mereka dengan atasan dapat membantu mereka untuk membangun dan menjaga peran diri yang sangat berharga dan penting.
- 2) Partisipasi membuat keputusan yaitu bawahan diikutsertakan dalam pembuatan keputusan dalam organisasi.
- 3) Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
- 4) Keterbukaan dan keterusterangan yaitu sejauhmana organisasi memberikan informasi yang dibutuhkan oleh anggotanya.
- 5) Harapan atas kinerja yang tinggi yaitu pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Lebih lanjut Redding (dalam Pace dan Faules, 2004:154) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai anggotanya dan memberi kebebasan dalam mengambil risiko; mendorong dan memberi tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas; menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga dapat melihat bahwa keterlibatan anggota penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Selanjutnya, dimensi yang dipakai dalam iklim komunikasi mengacu pada pendapat Redding yang meliputi : 1) dukungan; 2) partisipasi membuat keputusan; 3) kepercayaan; 4) keterbukaan, serta 5) harapan atas kinerja yang tinggi. Peneliti memakai dimensi ini karena telah diuji kembali oleh Pace dan Faules (2004:154).

## **Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Gomes (1995:135), “Kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama satu periode tertentu.” Sedangkan Schermerhorn (1998:309) mendefinisikan kinerja sebagai “... Outcome of individual work behavior”. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dilakukan penilaian kinerja. Bernardin dan Russel (2002:379) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu cara untuk mengukur kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.

Dilihat dari titik acuannya, penilaian kinerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir.
- 2) Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Dalam praktek, tipe ini banyak dipakai pada pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek kualitatif.
- 3) Penilaian kinerja berdasarkan judgement yaitu menilai kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik

Dalam melakukan penilaian kinerja, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan

yaitu:

1. Keterkaitan pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, pengukuran tugas yang dilaksanakan dan disesuaikan dengan pekerjaan yang diuji.
2. Mengukur hanya perilaku yang dapat dilihat.
3. Sesuaikan standar-standar penilaian.
4. Hindarkan subjektivitas.
5. Dilakukan pada selang waktu yang tepat.
6. Diperbaharui secara teratur.
7. Tingkatkan partisipasi bawahan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2000:126), mengatakan konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai, yakni :

- 1) Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
- 2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
- 3) Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- 4) Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran di tengah-tengah pegawai yang mem-butuhkannya.
- 5) Faktor kerja sama, melihat bagaimana seorang pegawai bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **2. Unsur-unsur di dalam Penilaian Kinerja**

Unsur-unsur yang terdapat dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) untuk mengukur kinerja pegawai, meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan (Nawawi, 2003:395). Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kesetiaan meliputi pengabdian kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pada umumnya prestasi seorang pegawai negeri sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta

berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk mentaati perturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka penilaian kinerja pegawai dibatasi yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi menjadi empat dimensi, yaitu: 1) prestasi kerja, 2) ketaatan, 3) kerjasama, dan 4) prakarsa. Keempat dimensi penilaian ini merupakan perpaduan dari pendapat Heidjrachman dan Husnan (2000:126) yang mengatakan konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai, yakni: faktor kualitas kerja, faktor kuantitas kerja, faktor keandalan, faktor kehadiran, dan faktor kerja sama. Terdapat kesamaan penilaian antara pendapat Heidjrachman dan Husnan dengan pendapat Nawawi yang termuat di dalam DP3.

### **3. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Pegawai**

Iklim komunikasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya iklim komunikasi. Hal ini disebabkan dengan iklim komunikasi yang baik, kebutuhan pegawai dapat diketahui oleh pimpinan sehingga pimpinan berusaha memenuhi kebutuhan bawahan melalui kebijakan yang memberlakukan pegawai dengan adil, dukungan kepada pegawai dan perhatian pada masalah yang dihadapi pegawai. Pimpinan yang demikian akan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga pegawai akan bekerja lebih keras (Muhammad, 2005:34).

Upaya meningkatkan kinerja PNS pada akhirnya ditentukan oleh pola hubungan dalam instansi di mana ia bekerja. Pola hubungan antara atasan dengan bawahan dalam banyak instansi kedinasan pemerintahan di negara kita ini, masih bersifat paternalistik. Untuk



meningkatkan kinerja, pola demikian itu mesti diubah dengan merangsang partisipasi aktif setiap PNS dalam bekerja.

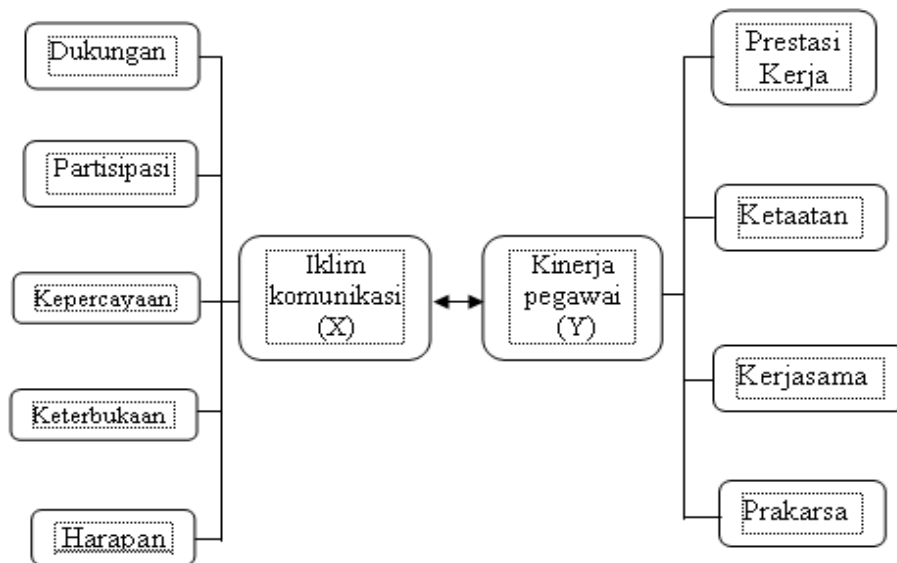
Hasil penelitian Navy dan Robert serta penelitian Hawthorne (<http://digilib.petra.ac.id> diakses tanggal 2 Mei 2009) mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan antara kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa kualitas dan kuantitas komunikasi membawa iklim komunikasi yang akan mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Menurut teori itu, faktor motivasional adalah faktor pendorong dari dalam individu (intrinsik), sedangkan faktor pemelihara adalah faktor luar (ekstrinsik) yang memelihara agar motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik yang sudah ada masih tetap terpelihara. Oleh karena itu, iklim komunikasi merupakan faktor penting dan menempatkan iklim komunikasi sebagai faktor yang utama dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

### **Kerangka Konseptual**

Iklim komunikasi berhubungan dengan praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim komunikasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim komunikasi mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai. Iklim komunikasi mengandung unsur keterbukaan, kepercayaan, dukungan, harapan untuk mencapai kinerja yang tinggi, dan berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

Iklim komunikasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim komunikasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Untuk memperjelas permasalahan penelitian ini maka perlu dibuat kerangka konseptual dalam diagram berikut ini.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

$H_a$  : Diduga terdapat hubungan signifikan antara variabel iklim komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagar Alam

$H_o$  : Diduga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagar Alam

### METODE PENELITIAN

Aspek yang diteliti adalah persepsi pegawai tentang iklim komunikasi dan hubungan antara iklim komunikasi sebagai variabel bebas (X) dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Variabel persepsi pegawai tentang iklim komunikasi diukur dengan dimensi: keterbukaan, kepercayaan, dukungan, harapan atas kinerja yang tinggi dan partisipasi membuat kepuasan. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur dengan dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kehadiran, dan kerja sama.

Data kualitatif didapat melalui wawancara dengan pejabat berwenang di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagar Alam. Selain data primer, juga dikumpulkan data sekunder terkait dengan penelitian yaitu data umum kepegawaian (dokumentasi organisasi) dan teori-teori para ahli mengenai iklim komunikasi dan kinerja.

Data kuantitatif meliputi identitas responden (umur, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan); persepsi responden terhadap iklim komunikasi dan kinerja. Sumber data penelitian

diperoleh dari penyebaran angket dan wawancara. Penyebaran dilakukan terhadap sensus yaitu pegawai dan kepala Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagar Alam, sedangkan sumber data wawancara didapatkan dari Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian, dan Staf. Jumlah sensus dalam penelitian ini adalah 36 orang.

Subjek penelitian ini adalah seluruh staf dan pegawai di Kantor Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaralam yang berjumlah 36 orang. Subjek penelitian diambil dari unsur : kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala seksi, kepala sub bagian, dan pegawai. Sebagai key informan adalah Kepala Dinas Catatan Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaralam. Sedangkan teknik pengumpulan data digunakan :

1. Angket, dilakukan melalui daftar pernyataan yang didesain menggunakan skala Likert untuk pengukuran dan penilaian iklim komunikasi dan kinerja pegawai.
2. Wawancara, yaitu metode tanya jawab yang dilakukan secara langsung kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaralam. Dilakukan berpedoman pada pertanyaan yang diturunkan dari variabel-variabel penelitian.

Teknik analisis yang digunakan antara lain :

#### 1. Uji Persyaratan

##### a) Uji Validitas

Dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus

$$= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana

X = skor item X

Y = skor item Y

##### b) Uji Reliabilitas

Caranya mengkorelasikan skor item dengan skor item lainnya, kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi sebesar 5% untuk menunjukkan hasil yang sama pada pengujian yang berkali-kali. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritisnya, maka alat ukur tersebut dikatakan reliable. Instrumen dikatakan reliable (dapat dipercaya) jika reliabilitasnya  $r \geq 0,6$ .

Dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*,

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_t}\right), \text{ dimana}$$

$\alpha$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah item pertanyaan

$\sum s^2_i$  = jumlah varians butir

$S^2_i$  = varians total

c) Uji Normalitas

Bertujuan mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Juga diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya.

Pedoman untuk melihat linieritas ini menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria :

- Jika,  $D_{hitung} > D_{tabel}$ , maka distribusi data tidak normal.
- Jika,  $D_{Determinan} < D_{tabel}$ , maka distribusi data normal.

d) Uji Homogenitas

Bertujuan menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji Barlett's. Jika nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka data berasal dari populasi yang variansnya sama atau homogen berupa varians data Y berdasar kelompok X, dengan kriteria :

- Jika  $X_{hitung} > X_{tabel}$ , data tidak homogen
- Jika  $X_{hitung} < X_{tabel}$ , data homogen

2. Uji Hipotesis

Setelah data diperoleh, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dan Excel. Hasil pengolahan data untuk persepsi pegawai terhadap iklim komunikasi, kinerja pegawai dan penilaian tentang iklim komunikasi ditampilkan dalam bentuk Tabel Frekuensi.

Selanjutnya, dengan program SPSS tersebut dilakukan analisa *Pearson Correlation* dan uji signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% antara dimensi-dimensi iklim komunikasi dengan kinerja pegawai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi data angket antara lain :

a. Tanggapan Responden pada Variabel X

- 1) Dimensi Dukungan, mempengaruhi kinerja pegawai 87,50% (kuat).

- 2) Dimensi Partisipasi, mempengaruhi kinerja pegawai 80,65% (kuat).
- 3) Dimensi Kepercayaan, mempengaruhi kinerja pegawai 76,39% (kuat).
- 4) Dimensi Keterbukaan, mempengaruhi kinerja pegawai 78,79% (kuat).
- 5) Dimensi Harapan, mempengaruhi kinerja pegawai 77,78% (kuat).

Dengan menghitung total distribusi dari frekuensi variabel X (iklim komunikasi) dimana terdapat 23,61% respon sangat setuju dan 56,48% yang setuju dapat dilihat bahwa mayoritas responden menyatakan setuju.

Tabel 1  
Distribusi Frekuensi Skor Variabel X

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif</b>
Sangat Setuju	204	23,61
Setuju	488	56,48
Netral	145	16,78
Kurang Setuju	25	2,89
Sangat Tidak Setuju	2	0,23
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>100,00</b>

b. Tanggapan Responden pada Variabel Y

- 1) Kinerja pegawai pada dimensi Prestasi Kerja rata-rata termasuk dalam kategori kuat (72,69%).
- 2) Kinerja pegawai pada dimensi Ketaatan rata-rata termasuk dalam kategori kuat (72,69%).
- 3) Kinerja pegawai pada dimensi Kerjasama rata-rata termasuk dalam kategori kuat (72,69%).
- 4) Kinerja pegawai pada dimensi Prakarsa rata-rata termasuk dalam kategori kuat (72,69%).

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y

<b>Alternatif</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Frekuensi</b>
-------------------	------------------	------------------

<b>Jawaban</b>	<b>Absolut</b>	<b>Relatif</b>
Sangat Setuju	169	26,08
Setuju	321	49,54
Netral	144	22,22
Kurang Setuju	9	1,39
Sangat Tidak Setuju	5	0,77
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>100,00</b>

Untuk pengujian validitas dan reliabilita dilakukan perhitungan terhadap data angket yang diperoleh. Berdasarkan perhitungan, diketahui seluruh item variabel X1 bernilai > 0,329. Hal ini berarti item angket yang hasilnya berada di bawah 0,329 dinyatakan tidak valid akan didrop (dibuang) dalam analisis korelasi, sedangkan item angket yang hasilnya di atas 0,329 dinyatakan valid dan dilanjutkan dalam perhitungan analisis korelasi.

Dari 18 item angket pada variabel X2 diketahui bahwa tidak ada item angket yang nilai r-hitung di bawah nilai r-tabel. Keseluruhan item angket pada variabel Kinerja Pegawai hasilnya di atas 0,329 atau dinyatakan valid, yang berarti seluruhnya dapat dilanjutkan dalam perhitungan analisis korelasi.

Hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan melalui program SPSS diketahui bahwa variabel iklim komunikasi diperoleh hasil 0,425 dan variabel kinerja pegawai diperoleh hasil 0,696. Kedua hasil uji itu bernilai lebih besar dari nilai probabilitas (0,05). Ini berarti ketiga data variabel penelitian dinyatakan normal.

Berdasarkan hasil penghitungan uji homogenitas varians Y atas X diperoleh  $X2_{hitung} = 84,455$  pada taraf signifikansi 0,00, berarti varians data Y berdasarkan data X dinyatakan "homogen". Artinya data X dan X yang dihubungkan adalah sejenis (bersifat homogen). Nilai  $X2_{hitung}$  sebesar 84,555 berada pada taraf signifikansi 0,000. Ini berarti data variabel X dan Y terdistribusi homogen.

Utuk menguji hipotesis menggunakan perhitungan korelasi product moment nilai  $r_{xy}$ . Hasil penghitungan korelasi product moment nilai  $r_{xy} = 0,959$ . Nilai ini menunjukkan angka signifikan pada taraf 1% (*2-tailed*). Dengan kata lain, apabila nilai  $r_{xy}$  tersebut dikonsultasikan pada tabel nilai r *product moment* (lihat Lampiran 10), maka didapatkan angka 0,329 dan 0,424 (pada baris 36 dan signifikan 5% dan 1%). Dengan demikian, hasil perhitungan  $r_{xy} = 0,959$  lebih besar daripada angka 0,329 dan 0,424 baik pada taraf signifikan 5% maupun 1%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diketahui terdapat hubungan signifikan antara dimensi iklim komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram. Hal ini tergambar dari hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Product Moment diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,959$  yang berada di atas nilai  $r$  tabel = 0,329 (pada taraf signifikan 5%) atau  $r_{xy} = 0,959 > r$  tabel = 0,424. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi iklim komunikasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram dapat diterima, sekaligus menolak *hipotesis null* ( $H_0$ ).

### Saran

1. Dari perhitungan diketahui pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pagaram iklim komunikasi memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan apabila iklim komunikasi meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Hal ini memberikan gambaran bahwa apabila kondisi iklim komunikasi serta kinerja yang ada sekarang ini ditingkatkan lagi, maka secara potensial akan dapat menjadi institusi yang besar.
2. Di antara dimensi iklim komunikasi, skor kepercayaan masih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini berpotensi menghambat penciptaan iklim komunikasi yang kondusif. Untuk itu perlu kiranya menciptakan rasa kepercayaan antar pegawai dan kepercayaan bawahan dengan atasan di kantor.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi ke-5. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.
- Heijdrachman, Ranupandojo, Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personal*. Edisi 4. Yogyakarta: BPF.
- Hendrik. 2006. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Redboxx Surabaya*. Penelitian mahasiswa Universitas Kristen Indonesia tidak dipublikasikan. Hunsaker, et. Al.
- Hunsaker, Philip L dan Anthony J. Alexandra. 1992. *Seni Komunikasi bagi Para Pemimpin*. Edisi ke-2 (terj. A.M. Mangunhardjana) Jakarta : Kanisius.
- Kertonegoro, Sentanoe (Penyadur). 1998. *Perilaku di Tempat Kerja*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Miftah, Erwin. 2001. *Arti Kinerja*. Jakarta : AKN V BPK RI.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih, Santoso. 2000. *SPSS Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: Media Komputindo.
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. 2000. *Interpersonal Communication Competence*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Widodo. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surakarta : UNS.