

## **Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Toddopuli Makassar**

**Aan Faizal, Nahdiana\***

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Makassar

Korespondensi: [nahdiana.dty@uim-makassar.ac.id](mailto:nahdiana.dty@uim-makassar.ac.id)

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar, dan untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji t, dan analisis korelasi Pearson produk moment. Pengumpulan data yang digunakan dengan membagikan kuesioner atau angket yang sifatnya tertutup pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar dan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar dengan nilai hasil hitung yaitu 4,049 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,734, Adapun nilai  $\alpha = 0,05$  dengan tingkat signifikannya 5% ,dalam penelitian ini diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Dan hasil perhitungan SPSS nilai signifikansi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja yaitu  $0,001 < 0,05$  yang artinya terdapat korelasi antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** iklim komunikasi organisasi, kinerja karyawan

## LATAR BELAKANG

Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan pertukaran informasi dan pengertian antara masing-masing individu yang terlibat. Komunikasi merupakan dasar dari seluruh interaksi antar manusia. Komunikasi merupakan kebutuhan hakiki dalam kehidupan manusia untuk saling tukar menukar informasi. Karena tanpa komunikasi-interaksi antar manusia, baik secara perorangan, kelompok maupun organisasi tidak mungkin terjadi. Manusia memerlukan kehidupan sosial, kehidupan bermasyarakat. Sebagian besar interaksi manusia berlangsung dalam situasi komunikasi interpersonal (komunikasi antar pribadi). Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan.

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko. Para anggota organisasi menentukan dan meneguhkan ekstensi pengaruh komunikasi. Jadi, melalui proses interaksi para anggota komunikasi memeriksa kepercayaan, dukungan, keterbukaan, penyuluhan dan keterusterangan. Pengaruh komunikasi bergabung dalam beberapa cara berbeda untuk mengembangkan suatu kepercayaan dalam sistem nilai yang dikenal oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi. Iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam kinerja organisasi, karna iklim mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal. Tujuan utama dari komunikasi antara atasan dengan bawahan adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan bawahan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar mempunyai banyak karyawan yang mempunyai tugas sesuai bidang kerjanya. Agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan efektif, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang berlaku pada setiap pihak-pihak yang terkait di dalamnya. Komunikasi yang berlaku dalam organisasi erat kaitannya dengan tujuan dan pencapaian target organisasi.

Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku karyawan. Untuk dapat menciptakan iklim komunikasi dan organisasi yang baik perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan karyawan. Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai

peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik antar personal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam orang tersebut. Konsep mengenai iklim komunikasi organisasi telah mendapat perhatian kira-kira 30 tahun yang lalu tetapi sampai sekarang belum ada kesepakatan para ahli tentang itu. Telah banyak usaha yang telah dilakukan untuk memisahkan, menerangkan, dan menentukan konsepsi ini dalam teori organisasi.

Komunikasi yang terjalin PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar haruslah dijalankan secara kekeluargaan dengan siapapun. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang ada bahwa komunikasi yang dijalankan masih terdapat hambatan terutama komunikasi antar lintas bidang dengan atasan. Para pegawai menyebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan dalam antar bidang masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan terutama dalam hal kerjasama dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dimana saat kerja lapangan. Selain itupun komunikasi yang dijalankan dengan atasan masih terdapat kendala. Oleh karena itu peneliti memilih PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar sebagai tempat penelitian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Variabel Independen (Iklim Komunikasi Organisasi) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).

Ha: Variabel Independen (Iklim Komunikasi Organisasi) secara signifikan berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh sebab akibat yaitu pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

### ***Waktu dan Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Unit Toddopuli Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2018.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk di Makassar sebanyak 20 orang dikarenakan jumlah yang kecil, maka ditetapkan untuk tidak dilakukan penarikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dengan angket tertutup.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis statistik untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Unit Toddopuli Makassar.

### **Uji Instrumen**

- 1) Uji Validitas; untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Korelasi *Pearson Product Moment* yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber: Sugiyono, 2017)

- 2) Uji Reliabilitas; uji reliabilitas untuk melihat realibilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronchbach's Alpha* masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronchbach's Alpha* nya lebih besar dari 0.6. Sebaliknya jika koefisien *Cronchbach's Alpha* lebih rendah dari 0.6 maka instrument tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini (Arikunto, 2015).
- 3) Uji Prasyarat Analisis; pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis asosiatif kausal (hubungan sebab akibat). Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normlaitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 20 *for windows*.
- 4) Pengujian Hipotesis; regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (iklim komunikasi organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel X terhadap variable Y (iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan) maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Selanjutnya akan dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

### **Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

- 1) Variabel Independen; variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negative (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Iklim komunikasi organisasi (X). Redding (2002) mengatakan iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut

memperdayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan 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 pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Indikator yang akan diteliti adalah kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan, perhatian, dan lingkungan kerja.

- 2) Variabel Dependen; variabel dependen menurut (Sugiyono,2017) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Indikator yang akan diteliti adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

### ***Instrumen Penelitian***

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner mengenai iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada para karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Unit Toddopuli Makassar.

### ***Metode Pengukuran***

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Dimulai dari STS (Sangat tidak setuju) yang diberi skor 1 hingga skor 5 untuk SS (Sangat setuju).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Uji Validitas***

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 20 dengan kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu instrumen yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0,444) dan taraf signifikan 5%. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Iklim Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan		
1.	0,802	0,680	0,444	Valid

2.	0,806	0,613	0,444	Valid
3.	0,492	0,737	0,444	Valid
4.	0,593	0,535	0,444	Valid
5.	0,483	0,685	0,444	Valid
6.	0,574	0,493	0,444	Valid
7.	0,684	0,722	0,444	Valid
8.	0,644	0,549	0,444	Valid
9.	0,644	0,585	0,444	Valid
10.	0,770	0,719	0,444	Valid
11.	0,536	0,706	0,444	Valid
12.	0,717	0,607	0,444	Valid
13	0,482		0,444	Valid

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS 20 *for windows* menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keseluruhan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Umar, 2011). Uji Reliabilitas untuk melihat realibilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akandihitung *Cronchbach's Alpha* masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronchbach's Alpha* nya lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien *Cronchbach's Alpha* lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini (Arikunto, 2015). Selanjutnya untuk mengetahui instrumen tersebut memiliki reliabilitas sangat kuat (0,80-1,00), kuat (0,60-0,79), cukup (0,40-0,59), rendah (0,20-0,39), dan sangat lemah (0,00-0,19) (Arikunto, 2015).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Iklm Komunikasi Organisasi	.879	13
Kinerja Karyawan	.866	12

***Pengaruh Iklm Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar***

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

#### *Analisis Asosiatif (Hubungan Kausal)*

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis asosiatif (hubungan kausal). Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 20 for Windows.

##### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Iklm Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,971	Normal

Hasil uji normalitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

##### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Iklm Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,910	Linear

Hasil uji linearitas pada tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linear.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Iklm Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,702	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas pada tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji regresi linier sederhana. Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Hipotesisnya berbunyi: "Terdapat pengaruh positif atau terdapat pengaruh yang signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar".

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut: jika Iklim Komunikasi Organisasi (X) diasumsikan nol (0), maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,736.

b = angka koefisien regresi.

Nilainya sebesar 0,682. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Iklim Komunikasi Organisasi (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,682.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y' = 12,736 + 0,682 X$$

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y) dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih kecil < dari 0,05 berarti bahwa ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar > dari 0,05 berarti bahwa tidak ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Berdasarkan Tabel 36 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

Selanjutnya penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengukurannya ialah dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $r^2$ ). berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah nilai  $r^2$  sebesar 0.477 atau 47,7%. Artinya sebesar 47,7% variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar dipengaruhi oleh Iklim Komunikasi Organisasi, sedangkan sisanya ( $100\% - 47,7\% = 52,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari koefisien korelasi, maka penulis menggunakan uji statistik Uji ‘t’. Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%, dan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Iklim Komunikasi Organisasi (X) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima).

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Iklim Komunikasi Organisasi (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 20 pada tabel 36, memperlihatkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,049. Karena nilai  $t_{hitung}$  sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai  $t_{tabel}$ .

Nilai  $\alpha = 0,05$  dengan level signifikan 5%, dan  $dk = n - 2 = 18$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  1,734. Dari hasil tersebut memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  4,049 > nilai  $t_{tabel}$  1,734. Dan hasil dari Sig 0,001 < 0,05 yang mempunyai makna,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Iklim Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif atau terdapat pengaruh yang signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar” dapat diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif atau terdapat pengaruh yang signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 dengan dasar

pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih kecil < dari 0,05 berarti bahwa ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar > dari 0,05 berarti bahwa tidak ada pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”. Selanjutnya dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu t hitung = 4,049 sedangkan untuk t tabel adalah 1,734. Dengan ketentuan jika t hitung > t tabel, Ho ditolak, dan Ha diterima, sebaliknya jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, dan Ha ditolak. Dari hasil tampak bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima. Maka Hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif atau terdapat pengaruh yang signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar” dapat diterima.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar

Meskipun tingkat iklim komunikasi organisasi yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar sudah relatif baik, pihak perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan lagi semua kegiatan yang menyangkut iklim komunikasi organisasi salah satunya adalah keterbukaan. Bagi para karyawan kiranya perlu membuka diri terhadap atasannya. Terutama kebebasan yang diberikan perusahaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, sehingga karyawan bisa memperoleh informasi-informasi yang dapat memudahkannya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih menambah indikator untuk mengukur variabel iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan agar benar-benar dapat terukur dengan benar dan tepat.

### **LITERATUR**

- Agama RI, Departemen. 2007. Al-Qur'an dan Terjemahannya. Bandung: Diponegoro
- Arikunto. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta
- Amirin, Tatang M. 2013. Menyusun Rencana Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Barelson, Bernard and Garry A. Steiner. 1964. Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings .EdisiTerjemahan. New York : Harcourt, Brace Jovanovich

- Budi Prabayu Santosa dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dennis. 2017. Teori Komunikasi Massa. Jakarta: Salemba Humanika
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo
- Effendy, OnongUchjana. 2003. Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Forsdale, 1981. Perspectives On Communications. Edisi Terjemahan. New York: Random House
- Ghozali Imam. 2011. Desain Penelitian Kuantitatif. Semarang: Yoga Pratama  
(<https://pakarkomunikasi.com/definisi-komunikasi-organisasi-menurut-para-ahli/> diakses tanggal 28 November 2017)
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
- Jonathan Sarwono. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kartini Kartono. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Bumi Aksara
- Litwin dan Stringer 1968. Motivation and organization alclimate. Boston: Harvard University Press
- Mangkunegara. 2002. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT RefikaAditama.
- Muhammad Arni. 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad Arni. 2004. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Jakarta: LepKhair
- Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Ridwan. 2007. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: CV Alfabeta
- RosyidiBahrur 2008. Dimensi-Dimensi Komunikasi Dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Vetzhal& Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- R. Wayne Pace dan F. Faules. 2001. Komunikasi Organisasi. Edisi terjemahan. Bandung: Rosdakarya
- Redding. 2002. Komunikasi Organisasi. Edisi Terjemahan. Bandung: Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : RefikaAditami
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian. Bandung: ALFABETA
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Humanika