

## **ANALISIS IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT. PELNI TANJUNG BALAI KARIMUN, PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Dhani Akbar, Syarifuddin, Ilham Gantar Friansyah.  
Universitas Karimun.

### ***ABSTRACT***

This study titled Analysis of Climate Organizational Communication and Employee Productivity Levels in the "PT. Pelni Tanjung Balai Karimun ". Conducive organizational climate is very important for the progress of the company, in which subordinates can feel free communication that occurs from top to bottom and vice versa, and this can create a harmonious relationship within the company. This relationship is characterized by openness in communication. Organizations can run well when in it there is trust, honesty, freedom of expression, and giving criticism. If the entire above are met will increase the productivity of the company and the company's objectives will be achieved.

The purpose of this study was to describe the influence of a positive and significant correlation between organizational communication climate and labor productivity levels. The theory is used as the basis of this research is the theory of human relations Elton Mayo. This study uses quantitative methods. The population in this studies no employees PT. Pelni Tanjung Balai Karimun. Samples were obtained by the use of formula Slovin and obtained a sample of 44 respondents. The sampling technique used to take samples are simple random sampling technique is random sampling techniques or random from all populations. The results showed there was a positive and significant effect of climate on the level of organizational communication employee productivity in the PT. Pelni Tanjung Balai Karimun by 35.8%, while the remaining 64.2% is influenced by other factors such as wages, motivation, training, leadership style, social security, guarantee continuity of work, the ability of management to use resources optimally, and to create a working system optimal, and so forth. Overall results of the study can be said in favor of the theory of human relations Elton Mayo, that the climate of good communication can improve employee productivity.

*Keywords: Climate Communication, Work Productivity, Organizational Communication*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Analisis Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di "PT. Pelni Tanjung Balai Karimun". Iklim organisasi yang kondusif sangat penting bagi kemajuan perusahaan, dimana bawahan dapat merasakan kebebasannya komunikasi yang terjadi dari atas kebawah juga sebaliknya, dan ini dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam perusahaan. Hubungan ini ditandai dengan adanya keterbukaan dalam komunikasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik ketika di dalamnya ada kepercayaan, kejujuran, kebebasan untuk berekspresi, dan memberikan kritikan. Apabila semua hal di atas terpenuhi produktivitas dalam perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan tingkat produktivitas kerja. Teori yang digunakan sebagai

dasar dari penelitian ini adalah teori hubungan manusiawi Elton Mayo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada karyawan PT. Pelni Tanjung Balai Karimun. Sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 44 responden. Teknik *sampling* yang digunakan untuk mengambil sampel adalah teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara *random* atau acak dari semua populasi. Hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Pelni Tanjung Balai Karimun sebesar 35,8%, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti upah, motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, jaminan sosial, jaminan kelangsungan kerja, kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal, serta menciptakan sistem kerja yang optimal, dan lain sebagainya. Secara keseluruhan hasil penelitian dapat dikatakan mendukung teori hubungan manusiawi Elton Mayo, bahwa iklim komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

*Kata Kunci : Iklim Komunikasi, Produktivitas Kerja, Komunikasi Organisasi*

## **1. Pengantar**

### **a. Latar Belakang Masalah**

Kelangsungan hidup sebuah organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia dan manajemen yang dijalankan dengan baik sebagai sebuah kesatuan. Sebuah organisasi perlu untuk menjaga kelangsungan hidup agar dapat bersaing dalam pasar global yang semakin berat. Karenanya, lingkungan internal memiliki peranan penting dalam organisasi, sehingga harus dilakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sumber daya manusia ini perlu dijaga dan dikembangkan oleh organisasi untuk mencapai *goals* atau tujuan yang diinginkan. Anggota organisasi merupakan sumber daya yang menyokong sebuah organisasi agar dapat

memberikan pelayanan atau memproduksi *output* dengan baik. Anggota organisasi dapat bekerja dengan baik apabila terdapat hubungan dan komunikasi yang baik antar anggota organisasi sendiri. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan terkoordinasi, aspek komunikasi memainkan peranan yang penting dalam kehidupan organisasi, yang memungkinkan semua anggota dapat saling berhubungan dan mengutarakan pendapatnya masing-masing. Proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut sangat penting untuk membentuk iklim komunikasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para anggota organisasi atau pegawai perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Hal ini berkaitan dengan aktualisasi dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkiprah dan menyumbang secara nyata dalam pembangunan, tidak terkecuali produktivitas kerja aparat administrasi negara. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dan terstandar, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja

yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Menurut Pace dan Faules (2001: 147) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut”. Redding sebagaimana dikutip oleh Pace dan Faules (2001: 147) menyatakan bahwa “iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”.

Menurut Pace dan Faules (2001: 147) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut”. Redding sebagaimana dikutip oleh Pace dan Faules (2001: 147) menyatakan bahwa “iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”.

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat besarnya pengaruh iklim komunikasi terhadap tingkat produktivitas kerja dalam suatu organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelni Tanjung Balai Karimun”.

## **b. Tinjauan Pustaka**

### **1. Konsep Komunikasi Organisasi**

Manusia adalah makhluk sosial yang hanya bisa bertahan hidup jika saling berinteraksi dan bekerjasama dengan suatu kelompok atau masyarakat dimana mereka tinggal. Aktivitas interaksi dan kerjasama itu perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Menurut Alo Liliweri (2004: 1) mendefinisikan organisasi sebagai sebuah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan suatu kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk mematuhi seperangkat norma-norma.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Alo Liliweri (2004: 11) mengatakan, organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistemik antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

## **2. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi**

Menurut Sendjaja (2004: 136), menyatakan bahwa dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, tindak komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi sebagai berikut :

- 1) Fungsi Informatif. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih layak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi didalam organisasi. Sedangkan pegawai (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.
- 2) Fungsi Regulatif. Fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang

berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu:

- a) Berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Juga memberi perintah atau instruksi supaya perintah-perintah dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- b) Berkaitan dengan pesan, pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.
- 3) Fungsi Persuasif. dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh pegawai akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

- 4) Fungsi Integratif. Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu:
- a) Saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (buletin, *newsletter*) dan laporan kemajuan organisasi.
  - b) Saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri pegawai terhadap organisasi.

### **3. Hambatan Komunikasi Organisasi**

Komunikasi tidak selamanya berjalan dengan lancar. Banyak sekali terdapat kesalahan-kesalahan penyampaian, penerimaan, bahkan kesalahan ketika harus mengartikan pesan atau informasi yang diterima. Menurut Effendy (2008: 11) dalam berorganisasi tidak luput dari kesalahan-kesalahan yang dapat menghambat jalannya proses komunikasi, diantaranya adalah:

- 1) Hambatan Sosio-Antro-Psikologis
  - a) Hambatan Sosiologis: merupakan hambatan yang terjadi karena adanya perbedaan golongan dan lapisan, yang menyebabkan adanya perbedaan status sosial, ideology, tingkat pendidikan, tingkat kekayaan, dan sebagainya.
  - b) Hambatan Antropologis: hambatan komunikasi yang terjadi akibat adanya perbedaan postur, warna kulit, dan kebudayaan, gaya hidup, norma, kebiasaan, dan bahasa.
  - c) Hambatan Psikologis: komunikasi yang terhambat karena komunikasi sedang sedih, bingung, marah, merasa kecewa, merasa iri hati dan adanya prasangka pada komunikator.
- 2) Hambatan Semantik  
Hambatan ini ditimbulkan oleh komunikator. Kadang terjadi karena salah ucap dalam menyalurkan pikiran dan perasaan, sehingga timbul salah pengertian (*misunderstanding*) atau salah tafsir (*misinterpretation*), yang akhirnya menimbulkan salah komunikasi (*miscommunication*).
- 3) Hambatan Mekanis  
Hambatan yang terjadi pada media yang digunakan untuk berkomunikasi. Contoh: suara telepon yang tidak jelas, ketikan huruf yang buram pada surat,

suara yang hilang dan muncul pada saluran radio.

#### **4. Iklim Komunikasi Organisasi**

Falcione sebagaimana dikutip oleh Pace dan Faules (2001: 149), menyatakan bahwa “iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakteristik-karakter yang relatif langgeng pada organisasi”.

Menurut Pace dan Faules (2001: 147) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut”. Lebih lanjut Redding menyatakan bahwa “iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata

dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”.

#### **5. Pengertian Produktivitas**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa). Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dan input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Produktivitas juga diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dengan kata lain bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah dicapainya. Oleh sebab itu, manusia harus terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Sumarsono

(2003: 40), secara sederhana mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu.

Berikut adalah beberapa pengertian produktivitas sebagaimana dikutip oleh Sumarsono (2003: 40) sebagai berikut :

- 1) Menurut OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) *productivity is equal to outputs divided by one of its productions elements*. Pada dasarnya produktivitas adalah to output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan.
- 2) Menurut ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, kapital, buruh, dan organisasi.
- 3) Menurut *European Productivity Agency* (EPA), menyatakan bahwa pada prinsipnya, produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.

4) Menurut tulisan Vinay Goel yang termuat dalam "*Toward Higher Productivity*" menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu.

5) Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.

6) Menurut formulasi dari *National Productivity Board*, Singapura. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.

## **6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai**

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Wana Nusa dikutip oleh Sumarsono (2003: 63) menyatakan bahwa pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial,

lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Payaman J. Simanjuntak dikutip oleh Sumarsono (2009: 169), juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik pegawai, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.
- 2) Sarana pendukung, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:
  - a) Menyangkut lingkungan kerja (teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja,

serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

- b) Menyangkut kesejahteraan pegawai yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Supra sarana, menyangkut tiga hal yaitu:
  - a) Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.
  - b) Hubungan antara pengusaha dan pegawai juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap pegawai, sejauh mana hak-hak pegawai mendapat perhatian, sejauh mana pegawai diikut sertakan dalam pembuatan kebijakan.
  - c) Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai.

## **2. Metode Penelitian**

### **1. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2006: 80), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah pegawai di perusahaan PT. Pelni Tanjung Balai Karimun dengan jumlah keseluruhan pegawai sebesar 80 orang.

**b. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006: 131). Untuk mengukur berapa minimal sampel yang dibutuhkan, maka peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e =kelonggaran

ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir, dalam hal ini sebesar 10%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat ditentukan besarnya sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{80}{1 + 80 (0,1)^2} \\ &= \frac{80}{1,8} \\ &= 44 \text{ orang} \end{aligned}$$

**2. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang menghasilkan informasi kuantitatif tentang opini publik, karakter atau sikap, maupun fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan rating scale untuk mengukur data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti menggunakan kuesioner.

Selanjutnya, nilai rata-rata dari setiap responden dikelompokkan ke dalam interval yang berjumlah lima, sehingga intervalnya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut : (Simamora, 2004: 130) :

*Interval*

$$= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Taraf}}$$

Sehingga dapat diketahui nilai interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas instrument yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul dan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{ \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right\} \left\{ \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \right\}}}$$

**a. Uji Realibilitas**

Hasil penelitian dikatakan reliable bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrumen yang beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Arikunto Suharsimi (2002: 171), untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *cronbach's alpha coefficient*, dengan rumus:

$$r_{1.1} = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

**3. Teknik Analisis Data**

**a. Analisis Korelasi Sederhana**

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah

hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini, analisis korelasi sederhana yang dilakukan menggunakan metode *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows, dimana nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Bila nilai semakin mendekati 1 atau -1, berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat. Sebaliknya jika nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

**1) Analisis Regresi Linier Sederhana**

Priyatno (2010: 55) menyebutkan bahwa “Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)”. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linier antara variabel independen iklim komunikasi organisasi dengan variabel produktivitas kerja.

Adapun persamaan yang dapat digunakan dalam melakukan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

**2) Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji-t)**

Uji-t digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai PT. Pelni Tanjung Balai Karimun. Signifikansi artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dalam melakukan perhitungan uji koefisien regresi sederhana ini digunakan persamaan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

**3. Hasil pembahasan**

**1. Analisis Data**

**a. Analisis Korelasi Sederhana**

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini, analisis korelasi sederhana yang dilakukan menggunakan metode *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Adapun bentuk

persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Setelah dilakukan perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer dan program *SPSS Windows Release 16.0* diperoleh hasil seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.34 Hasil Analisis Korelasi Linier Sederhana.**

Correlations			
		Iklim Komunikasi	Produktivitas Kerja
Iklim Komunikasi	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Output SPSS 16.00, 2016

Dari hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.34 di atas, maka dapat diketahui bahwa korelasi antara iklim komunikasi dengan produktivitas kerja adalah 0,611. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang kuat antara iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja pegawai, karena nilai korelasi tersebut berada pada rentang 0,60 – 0,799. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi iklim komunikasi organisasi, maka

semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

**b. Uji Hipotesis**

**1) Analisis Regresi Linier Sederhana**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linier antara variabel independen iklim komunikasi organisasi dengan variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  seperti disajikan dalam tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4.35 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,033	4,227		4,266	,000
	Iklim Komunikasi	,313	,063	,611	4,999	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Output SPSS 16.00, 2016

Dari hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.35 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 18,033 yang artinya jika iklim komunikasi nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja pegawai nilainya sebesar 18,033. Sedangkan koefisien regresi variabel iklim komunikasi sebesar 0,313 yang artinya jika iklim komunikasi mengalami kenaikan,

maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,313. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelni Tanjung Balai Karimun. Semakin tinggi nilai iklim komunikasi maka semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

**1) Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji-t)**

Uji-t digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai PT. Pelni Tanjung Balai Karimun. Signifikansi artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

**Tabel 4.36 Rekapitulasi Hasil Pengujian**

Variabel	Konstanta	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
Iklim Komunikasi	18,033	4,999	2,018	Ho ditolak

**Hipotesis**

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, dapat diketahui bahwa didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,999, sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  atau  $44 - 1 - 1 - 42$  (dimana :  $n$  adalah jumlah kasus, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah sebesar **2,018**. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,999 > 2,018$ , maka  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel iklim komunikasi organisasi dinilai tinggi pada setiap indikator. Hal ini dapat dilihat dari perolehan persentase tertinggi jawaban responden pada indikator kepercayaan sebesar 77,3%, indikator pembuatan keputusan bersama sebesar 65,9%, indikator kejujuran sebesar 63,6%, indikator mendengarkan dalam komunikasi ke bawah sebesar 90,9%, indikator mendengarkan dalam komunikasi ke atas sebesar 72,7%, dan indikator perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi sebesar 84,1%. Sedangkan untuk variabel tingkat

produktivitas kerja pegawai PT. Pelni Tanjung Balai Karimun, rata-rata tanggapan responden menilai bahwa produktivitas kerja mereka tinggi. Jawaban tersebut terlihat dari perolehan persentase tertinggi pada indikator lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan sebesar 72,7%, mempunyai motivasi kerja yang tinggi sebesar 72,7%, mempunyai orientasi pekerjaan yang positif sebesar 68,2%, dewasa sebesar 84,0%, dan indikator dapat bergaul dengan efektif sebesar 84,1%.

Berdasarkan pengujian koefisien regresi sederhana (Uji-t) yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen yaitu iklim komunikasi organisasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,999, sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  atau  $44 - 1 - 1 - 42$  (dimana :  $n$  adalah jumlah kasus, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah sebesar **2,018**. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,999 > 2,018$ , maka  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian koefisien regresi sederhana (Uji-t) yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen yaitu iklim komunikasi organisasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Hasil uji dapat diketahui dari perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,999, sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  atau  $44 - 1 - 1 = 42$  (dimana :  $n$  adalah jumlah kasus, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah sebesar **2,018**. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,999 > 2,018$ , maka  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alo, Liliweri. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Plus Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat*. Yogyakarta: MediaKom
- Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Hartono, 2010. *Analisis Item Instrumen*. Bandung: Zanafa Publishing
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pace, Wayne & Don. F. Faules. 2001. *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya  
Offset

Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalahmasalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media

Sendjaja. 2004. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universita Terbukas

Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Timpe, A Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produktivitas*. Jakarta: Gramedia

Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Grasindo