BAB IV

ANALISIS DATA TENTANG IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Sumardi Suryabrata validitas soal adalah derajat kesesuain antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (item-item correlation) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur.

Validitas alat ukur iklim komunikasi organisasi diuji dengan menggunkan bantuan komputer program *statistical package forsocial sciene* (SPSS) versi *16,0 for windows*. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai *corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar r tabel dimana untuk subyek ketentuanm df = N-2 pada penelitian ini karena N = 40, berarti 40-2=38 dengan menggunakan taraf 5% maka diperoleh r tabel =0. 320 (Sugiono, 2000:333).

Reliabilitas dalam penelitian ini akan di ukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari

¹Suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada (2008). Hal 63

reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Menurut saifuddin azwar tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah kurang baik. Menurut sekaran, reliabilitas kurang 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.² Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program *SPSS 16,0*.

Sebaran aitem valid dan gugur dalam skala Iklim Komunikasi Organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Sebaran aitem valid dan gugur dalam skala Iklim Komunikasi Organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

²Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas (Edisi III)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003. Hal 69

Tabel 4.1
Aitem Valid dan Gugur Skala Tabel 4.1
Aitem Valid dan Gugur Skala Iklim Komunikasi Organisasi

No	Item	Item total	R table	Keterangan
		correlation		
1	item 1	0,6276	0,320	Valid
2	item 2	0,5254	0,320	Valid
3	item 3	0,6922	0,320	Valid
4	item 4	0,6313	0,320	Valid
5	item 5	0,5512	0,320	Valid
6	item 6	0,2321	0,320	Gugur
7	item 7	0,4370	0,320	Valid
8	item 8	0,3688	0,320	Valid
9	item 9	-0,1732	0,320	Gugur
10	item 10	0,3402	0,320	Valid
11	item 11	0,6922	0,320	Valid
12	item 12	0,5512	0,320	Valid
13	tem 13	0,6313	0,320	Valid
14	item 14	0,6276	0,320	Valid
15	item 15	0,5512	0,320	Valid
16	item 16	0,0651	0,320	Gugur
17	item 17	0,5302	0,320	Valid
18	item 18	0,5512	0,320	Valid
19	item 19	0,2240	0,320	Gugur
20	item 20	0,3688	0,320	Valid
21	item 21	0,2673	0,320	Gugur
22	item 22	-0,0997	0,320	Gugur
23	item 23	0,5688	0,320	Valid
24	item 24	-0,1535	0,320	Gugur
25	item 25	0,3994	0,320	Valid
26	tem 26	0,2463	0,320	Gugur
27	item 27	-0,2365	0,320	Gugur
28	item 28	0,5254	0,320	Valid
29	item 29	0,4370	0,320	Valid
30	item 30	0,6922	0,320	Valid

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel Iklim Komunikasi Organisasi terdapat beberapa item dikatakan valid yaitu aitem 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 23, 25, 28, 29 dan 30, karena r hitung lebih besar dari r

table (0,320). Dengan kata lain item ini dapat mengukur apa yang harus diukur. Sedangkan beberapa item dikatakan tidak valid yaitu pada item 6, 9, 16, 19, 21, 22, 24, 26 dan 27, dimana r hitung lebih kecil dari r table (0,320) dengan kata lain item ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian dari keseluruhan item diatas terdapat 70% item yang dinyatakan valid sedangkan 30% sisanya dinyatakan gugur.

Dari uji coba reliabilitas item yang valid pada skala disiplin kerja, diperoleh koefisien *cronhbach alpha* sebesar 0,8592. Angka tersebut dapat dikatakan sangat reliabel karena menurut azwar, koefisien yang tinggi adalah yang mendekati angka 1,00.³

2. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak dengan melakukan Uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16,0. Adapun uji normalitas yang digunakan ini adalah menggunakan kolmogorov-smirnov. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalita adalah jika signifikansi >0,05 maka data tersebut adalah normal, dan Jika signifikansi <0,05 maka data tersebut adalah tidak normal.

Uji kenormalan bertujuan untuk menguji apakah data sampel terdistribusi secara normal atau tidak normal, untuk menguji

.

³Ibid, hal 72

kenormalan data yang responden pengujiannya kurang dari 100 maka digunakan *Shapiro Wilk*. Karena uji *Shapiro Wilk* adalah salah satu cara untuk menguji kebaikan yang pantas (goodness of fit) dan baik digunakan apabila responden pengujian kurang dari 100. Dalam hal ini digunakan untuk menentukan apakah distribusi frekuensi pengamatan dari suatu variabel secara signifikan berbeda dari yang diharapkan atau distribusi frekuensi teoritis. Sehingga hipotesis statistiknya adalah distribusi frekuensi hasil pengamatan bersesuaian dengan distribusi frekuensi harapan (teoritis)

Tabel 4.2: Tabel Hasil Uji Normalitas Iklim Komunikasi Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	-	iklim komunikasi organisasi
N	-	40
Normal Parameters ^a	Mean	17.4250
	Std. Deviation	4.29602
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.097
	Negative	120
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)	.612	
a. Test distribution is Norma	ıl.	

Berdasarkan *output* diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,612 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal

Sedang kan untuk uji normalitas Kinerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2: Tabel Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja karyawan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14.0000
	Std. Deviation	3.93538
Most Extreme	Absolute	.125
Differences	Positive	.106
	Negative	125
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan *output* diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,557 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal

3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis assosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Deviation from Linearity) lebih dari 0,05.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan melalui program SPSS 16,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4: Hasil Uji Linieritas Dua Variabel

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan Between * iklim Groups	(Combined)	544.583	14	38.899	16.36 7	.000
komunikasi organisasi	Linearity	481.985	1	481.985	202.7 99	.000
	Deviation from Linearity	62.598	13	4.815	2.026	.063
Within Gro	ups	59.417	25	2.377		1):
Total		604.000	39			

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,063. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor variabel Iklim Komunikasi Organisasi

dengan Kinerja Karyawan. Rumus korelasi *product moment* inidigunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar dua variabel. Untuk penghitungannya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS forwindows*.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Adapun hasilnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5: Hasil Uji Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasidengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Iklim komunikasi organisasi	kinerja karyawan
Iklim komunikasi organisasi	Pearson Correlation	1	.893 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross- products	719.775	589.000
	Covariance	18.456	15.103
	N	40	40
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	589.000	604.000
	Covariance	15.103	15.487
	N	40	40

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas diketahui, bahwa koefisien korelasi antara skala Iklim Komunikasi Organisasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,893 dengan nilai signifikansi atau probabilitas $0.000 \ (p > 0.01)$. Berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Artinya bahwa semakin positif tingkat Iklim Komunikasi Organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.

5. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana ini digunakan dengan tujuan untuk melihat besar hubungan antara variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Adapun hasilnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

Model Summary						
Model			Adjusted R	Std. Error of the		
	R	R Square	Square	Estimate		
1	,893ª	,798	,793	1,79190		

a. Predictors: (Constant), iklim komunikasi organisasi

Pada *Adjusted R Square* diperoleh nilai 0,793 artinya sekitar 75% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel iklim komunikasi organisasi dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya

B. Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim komuniikasi organisasi dengan Kinerja pada Karyawan CV Segar Murni Mojokerto. Hasil penelitian tersebut telah sesusai dengan hipotesis yang telah di ajukan yaitu terdapat hubungan antara iklim komuniikasi organisasi dengan Kinerja Karyawan pada CV Segar Murni Mojokerto. Hal ini berarti bahwa semakin positif iklim komuniikasi organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pada karyawan CV Segar Murni Mojokerto. Dimana hasil tingkat korelasi di antara dua variabel iklim komuniikasi organisasidengan Kinerja karyawan yaitu 0,893.

Iklim komunikasi organisasi di dalam organisasi itu penting karena iklimkomunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup yang meliputi: kepadasiapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimanakegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai danbagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Pace & Faules jugamengatakan bahwa iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusandan perilaku individu. Perubahan iklim ini mungkin pada gilirannyamempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, akan terlihat bahwa meskipunsemua konsekuensi praktik-praktik perbaikan produktivitas mencerminkanperubahan dalam iklim, banyak yang demikian. Iklim secara umum dan iklim komunikasi secara khusunya, berlaku sebagai

faktor-faktor penengah antaraunsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektivanorganisasi seperti produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas.⁴

Berdasarkan hasil perhitungan diketahuibahwa nilai koefisien dari variabel bebas iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan adalahpositif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel iklimkomunikasi organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Yang artinya setiap adakenaikan iklim komunikasi organisasi, maka kinerja juga akan mengalamikenaikan. Demikian sebaliknya, bila iklim komunikasi organisasi mengalamipenurunan maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Maka dalam penelitianini Ho ditolak dan Ha diterima dalam artian ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di CV Segar Murni Mojokerto. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang pernah diungkapkan oleh Kopelman, Brief perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada nantinya akan mempengaruhi kinerja adalah benar.⁵

Pengaruh komunikasi pada iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko dan tangung jawab dalam mengerjakan tugas. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi karena iklim mempengaruhi

⁵ Ibid. hal 148

⁴Pace, Wyne dan Don Fules. Komunikasi O;rganisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja perusahaan, alih bahasa Deddy Mulyana dan Ekus Kuswaro. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1998. Hal 148

usaha anggota komunikasi melalu aktivitas, langkah-langkah pelaksanaan kerja, kualitas dari hasil, dan pola waktu kerja. Kinerja karyawan berasal dari pemahamannya mengenai iklim komunikasi suatu organisasi yang memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha terhadap pekerjaannya dalam organisasi dimana perubahan dalam sistem kerja organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap persepsi atas iklim organisasi seperti training, mentoring, dan *self*