

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN GAYA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMA DWIJENDRA DENPASAR

Ni Nyoman Cipta Dewi¹⁾ Redi Panuju²⁾

Universitas Dwijendra Denpasar¹⁾ Universitas Dr Soetomo Surabaya²⁾
cipta_dee@yahoo.co.id¹⁾ redipanju@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of communication climate and communication style and also the performance of employees in SMA Dwijendra Denpasar. Communication plays an important role in all aspects, including to the school organization. In the school organization education is the important thing and as the major position in development because it is oriented towards improving the quality of human resources. The quality of human resources is influenced by employee performance (teacher) itself. The communication climate approach and communication style also influenced employee performance marked by an increase in the number of new student enrollments from year to year. This type of research is explanatory or confirmatory research. While the population in this study was employees in SMA Dwijendra and samples using saturated sample technique with total sampling is 70 peoples. Collected data were using questionnaire with Likert scale model, while the analysis used multiple linear regression analysis with SPSS 22.0 for windows software. The results of this study obtained F_{count} of 73.827 where F_{table} 3.132, then $F_{count} > F_{table}$. This shows that simultaneously communication climate and communication style significantly influence employee performance in SMA Dwijendra. Results coefficient of determination or R square is 0.688 its means that communication climate and communication style variables effect the performance is 68.8%, while the rest influenced by other variables not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that the communication climate and communication style together significantly influence the performance of employees at SMA Dwijendra Denpasar.

Keywords: communication climate, communication style, employee performance.

PENDAHULUAN

Komunikasi memiliki peranan yang penting di semua bidang, baik itu pada individu, kelompok maupun dalam organisasi. Manusia dan komunikasi merupakan satu kesatuan, sebagian besar dari waktu kita gunakan untuk berkomunikasi dengan manusia yang lain. Penerapan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari sangatlah penting untuk menumbuhkan suatu pengertian bersama melalui teknik-teknik komunikasi yang ada, contohnya :

diskusi, pidato, menangis, tertawa, merupakan sebagian cara manusia untuk berinteraksi, saling bertukar pikiran, mencurahkan perasaan, menceritakan pengalaman, tidak jarang berkomunikasi juga digunakan untuk mempengaruhi pemikiran orang lain untuk tujuan tertentu.

Setiap manusia yang ada di dunia ini, tidak mungkin lepas dari kehidupan berkelompok atau berorganisasi. Manusia diciptakan oleh Tuhan tidak untuk hidup sendiri-sendiri, tetapi diciptakan agar manusia saling berinteraksi dan

bekerjasama dalam sebuah organisasi yang notabene membutuhkan komunikasi, baik komunikasi verbal maupun non-verbal, lisan maupun tertulis.

Proses komunikasi menjadi elemen penting dalam sebuah organisasi. Menurut Muhammad, (2009:01), pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dipungkiri, begitu juga halnya bagi organisasi. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan (Sopiah, 2008:141).

Komunikasi yang terjadi tersebut disebut dengan komunikasi organisasi untuk menghasilkan suatu pemahaman, kesatuan pengalaman, dan satu pengertian dalam mencapai tujuan. Kesatuan pengalaman tersebut membentuk suatu iklim komunikasi yang merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang terjadi dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Unsur-unsur dasar organisasi dan proses komunikasi organisasi secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap terbentuknya iklim komunikasi organisasi. Menurut Poole (Pace dan Faules, 2006:148) iklim komunikasi dalam organisasi menjadi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi serta membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Di dalam organisasi sekolah, pendidikan sangat penting dan menduduki posisi utama dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari

satu generasi ke generasi yang lain. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Guru merupakan salah satu komponen yang mendukung berlangsungnya kegiatan di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Keberhasilan sekolah ditandai dengan *output* dan *outcome* siswa yang berkualitas tidak lepas dari peran guru sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan ujung tombak dalam pembelajaran. Oleh karena itu, kesiapan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, dedikasi dan loyalitas pengabdian mereka memiliki pengaruh positif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru itu sendiri. Kinerja guru dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah gaya komunikasi. Menurut Mujtahid (Safitri, dkk, 2012), gaya komunikasi dapat dipraktikkan oleh siapa saja sebagai sarana pengembangan diri, karena melalui komunikasi sesungguhnya adalah cermin kredibilitas seseorang dapat dibaca dan diukur sejauhmana keefektifan dalam menempatkan pergaulan dengan rekan sekerja maupun atasannya. Hal ini berguna untuk menjaga keharmonisan dalam suatu organisasi yang berdampak terhadap kinerja pegawai.

SMA Dwijendra Denpasar merupakan Sekolah Menengah Atas yang berada di bawah naungan Yayasan Dwijendra Denpasar yang telah berusia 30 tahun. Jumlah pendaftaran siswa baru dari tahun ke tahun yang terus meningkat menandakan bahwa pengaruh dari pendekatan iklim komunikasi dan gaya

komunikasi dalam suatu lingkup pekerjaan sangat penting, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai di lingkungan SMA Dwijendra yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir,

animo masyarakat dan para orang tua untuk menyekolahkan anak-anak mereka di SMA Dwijendra ini terus meningkat. Jumlah siswa beberapa SMA swasta di Denpasar dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1

Data Jumlah Siswa pada Beberapa SMA Swasta di Denpasar

Tahun Ajaran	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
SMA Dwijendra Denpasar	1280	1252	1535	1737	2055
SMA Saraswati 1 Denpasar	1.006	873	914	1.116	1.187
SMA PGRI 4 Denpasar	507	389	596	575	480
SMA Dharma Praja Denpasar	538	588	419	445	492

Sumber : Disdikpora Provinsi Bali 2017

Berdasarkan hasil pelacakan jejak alumni yang dilakukan oleh SMA Dwijendra pada tahun ajaran 2016/2017 sekitar 94 orang lulusan

SMA Dwijendra diterima di Perguruan Tinggi Negeri baik di Bali maupun luar Bali, yaitu dengan jabaran sebagai berikut :

Tabel 2

Data Jumlah Siswa Diterima pada Perguruan Tinggi Negeri

Uraian	Jumlah Siswa yang Diterima
SNMPTN 2017	38
SMBJM Jalur Minat dan Bakat 2017	4
PMDK-PN 2017	12
SBMPTN 2017	40
Total	94

Sumber : SMA Dwijendra Denpasar 2017

Iklim komunikasi merupakan hasil dari pola komunikasi yang ada di suatu organisasi. Gaya komunikasi pimpinan yang pakai secara terus menerus akan menjadi pola dalam interaksi antara karyawan, guru, dan murid. Gaya komunikasi tertentu dapat menciptakan suasana yang nyaman atau sebaliknya mencekam. Pada akhirnya gaya komunikasi pimpinan yang tidak dapat diterima di kalangan guru dan karyawan dapat menciptakan suasana yang menjurus pada krisis organisasi (Panuju, 2002: 54)

Disamping itu juga, belum adanya penelitian terkait pengaruh iklim komunikasi dan gaya komunikasi terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Dwijendra ini, sehingga penulis tertarik untuk mengangkat tema pengaruh iklim komunikasi dan gaya komunikasi terhadap karyawan di SMA Dwijendra Denpasar.

METODE PENELITIAN

Hipotesis : Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam

- penelitian ini adalah sebagai berikut :
- H₀ : Iklim komunikasi dan gaya komunikasi secara bersama-sama tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan di SMA Dwijendra Denpasar.
- H_a : Iklim komunikasi dan gaya komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMA Dwijendra Denpasar.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan variabel dan indikator yang digunakan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X), yaitu :
 1. Iklim Komunikasi (X₁), dengan indikator :
 - a) Pemberian dukungan
 - b) Pembuatan keputusan bersama
 - c) Kejujuran, percaya diri, dan keandalan
 - d) Keterbukaan dan tulus
 - e) Tujuan kinerja yang tinggi
 2. Gaya Komunikasi (X₂), dengan indikator :
 - a) *The controlling style*
 - b) *The equalitarian style*
 - c) *The structuring style*
 - d) *The dynamic style*
 - e) *The relinquishing style*
 - f) *The withdrawal style*
- b. Variabel terikat (Y), yaitu : Kinerja Karyawan, dengan indikator :

kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), *timeliness*, *cost effectiveness*, *need of supervisor*, dan *interpersonal impact*.

Kerangka Operasional

Berdasarkan kerangka konseptual dan identifikasi variabel di atas, maka variabel yang akan digunakan pada penelitian ini didefinisikan sebagai berikut: Variabel bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Iklim Komunikasi (X₁)

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi, suatu evaluasi makro, mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Adapun indikator yang digunakan untuk mengetahui iklim komunikasi adalah pemberian dukungan; pembuatan keputusan bersama; kejujuran, percaya diri, dan keandalan; keterbukaan dan ketulusan; serta tujuan kinerja yang tinggi.

Tinggi rendahnya iklim komunikasi dapat diketahui berdasarkan skor yang diperoleh dari skala iklim komunikasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim komunikasinya semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah pula iklim komunikasinya.

Tabel 3. Operasional Variabel Iklim Komunikasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Iklim Komunikasi (X ₁)	1. Pemberian dukungan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian dukungan untuk setiap kebijakan • Organisasi menghagai perbedaan pendapat
	2. Pembuatan keputusan bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Diajak berdiskusi dan konsultasi mengenai kebijakan dalam tiap pengambilan keputusan • Atasan melakukan diskusi dan mau mendengarkan pendapat serta laporan dari bawahan
	3. Kejujuran, percaya diri, dan keandalan	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan/pimpinan mempercayai kemampuan bawahan • Bawahan mempercayai kemampuan atasan/pimpinan • Percaya akan kemampuan rekan kerja

	4. Keterbukaan dan tulus	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki akses yang udah terhadap informasi pekerjaan • Diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat mengenai kebijakan organisasi yang diambil oleh atasan/pimpinan • Ketulusan dan keterbukaan dalam hubungan komunikasi baik antara karyawan dengan atasan maupun antar karyawan.
	5. Tujuan kinerja yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi • Organisasi berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk hasil kinerja yang tinggi.

b. Gaya Komunikasi (X_2)

Gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu yang terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan

tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Indikator yang digunakan untuk mengetahui gaya komunikasi adalah *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style*, *the dynamic style*, *the relinquishing style*, dan *the withdrawal style*.

Tabel 4. Operasional Variabel Gaya Komunikasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Gaya Komunikasi (X_2)	1. <i>The controlling style</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi terjadi satu arah • Menggunakan wewenang dan kekuasaan untuk memaksa pegawai/orang lain mematuhi pandangannya
	2. <i>The equalitarian style</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi terjadi dua arah, akrab, hangat, dan saling menghargai • Pimpinan dan karyawan memiliki sikap kepedulian yang tinggi dan kemampuan dalam membina hubungan baik • Efektif dalam memelihara empati dan kerjasama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan
	3. <i>The structuring style</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja dan prosedur yang berlaku dalam organisasi • Bersifat obyektif dan tidak memihak
	4. <i>The dynamic style</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menumbuhkan sikap untuk bertindak • Menstimulasi atau merangsang karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik
	5. <i>The relinquishing style</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bersedia menerima gagasan, pendapat maupun kritik dari orang lain daripada keinginan untuk memberi perintah • Efektif, bila komunikator sedang bekerjasama dengan orang-orang berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti, serta bersedia bertanggungjawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebarkannya
	6. <i>The withdrawal style</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengalihkan persoalan atau masalah yang sedang terjadi • Anggota organisasi menghindari komunikasi, dengan maksud melepaskan diri dari tanggung jawab atau juga mengindikasikan suatu keinginan untuk menghindari berkomunikasi dengan orang lain.

Variabel Terikat:

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y)

sebagai variabel terikat. Kinerja karyawan sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya di SMA Dwijendra Denpasar. Sedangkan karyawan dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas (*quality*), kuantitas

(*quantity*), *timeliness*, *cost effectiveness*, *need of supervisor*, *interpersonal impact*.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan skor yang diperoleh dari skala kinerja karyawan. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah pula kinerjanya.

Tabel 5 . Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas (<i>quality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab • Mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan • Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	2. Kuantitas (<i>quantity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengerjakan beberapa tugas dengan cepat dan tepat
	3. <i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan selesai sesuai target waktu
	4. <i>Cost effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Memanfaatkan fasilitas secara efektif dan efisien • Memelihara inventaris kerja
	5. <i>Need for supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan baik ada maupun tidak ada pengawasan • Tidak merasa tertekan ketika ada atasan
	6. <i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja dalam tim • Perlakuan sama terhadap semua rekan kerja

Teknik Analisis DATA

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, dimana instrumen yang digunakan berupa kuisioner dengan skala likert untuk setiap variabel penelitian yaitu iklim komunikasi (19 item pernyataan), gaya komunikasi (15

item pernyataan), dan Kinerja (15 item pernyataan).

Kisi-kisi instrumen penelitian ini sebelum diujicobakan dapat dilihat sebagai berikut :

a. Iklim Komunikasi

Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur iklim komunikasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Iklim Komunikasi

Indikator	No. Item Instrumen	Jumlah
Pemberian dukungan	1,2,3	3
Pembuatan keputusan bersama	4,5,6	3
Kejujuran, percaya diri, dan	7,8,9,10	4

keandalan		
Keterbukaan dan tulus	11,12,13,14,15,16	6
Tujuan kinerja yang tinggi	17,18,19	3
Jumlah		19

b. Gaya Komunikasi dapat dilihat pada tabel sebagai Kisi-kisi instrumen yang diperlukan berikut :
 untuk mengukur gaya komunikasi

Tabel 7
 Kisi-kisi Instrumen Gaya Komunikasi

Indikator	No. Item Instrumen	Jumlah
<i>The controlling style</i>	1,2	2
<i>The equalitarian style</i>	3,4,5	3
<i>The structuring style</i>	6,7,8	3
<i>The dynamic style</i>	9,10	2
<i>The relinquishing style</i>	11,12,13	3
<i>The withdrawal style</i>	14,15	2
Jumlah		15

c. Kinerja Kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8
 Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Indikator	No. Item Instrumen	Jumlah
Kualitas (<i>quality</i>)	1,2,3,4	3
Kuantitas (<i>quantity</i>)	5,6	2
<i>Timeliness</i>	7,8	2
<i>Cost effectiveness</i>	9,10	2
<i>Need for supervisor</i>	11,12	2
<i>Interpersonal impact</i>	13,14,15	3
Jumlah		15

Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk memperoleh data-data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan realibel.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan

alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2000:3). Menurut Sugiyono (2017:121), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara Arikunto (2010:211) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu

instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi pearson product moment dari Pearson yaitu dengan mencari korelasi antara skor butir dan skor totalnya dengan rumus sebagai berikut :

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

dimana :

- r_{xy} = korelasi validitas item yang dicari
- x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item (skor butir)
- Y = skor total yang diperoleh subek dari seluruh item (skot total)
- $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor item dengan skor total item
- N = jumlah responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai *try out* uji validitas instrumen adalah berasal dari 30 karyawan diambil secara acak. Sedangkan jumlah pertanyaan yang berbentuk pernyataan sebanyak 49 pernyataan terdiri atas tiga variabel yaitu

iklim komunikasi (X_1), gaya komunikasi (X_2), dan kinerja (Y).

Kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} (r_{xy}) dengan nilai tabel kritik r product moment untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden (Ghozali, 2012:53), dengan ketentuan r_{xy} dikatakan valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 5% atau 0,05, sehingga dihasilkan r_{tabel} sebesar 0,374 yang diperoleh dari jumlah 30 responden dikurangi 2 ($df=N-2$). Apabila r_{hitung} (r_{xy}) $> r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan apabila r_{hitung} (r_{xy}) $< r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas butir digunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, karakteristik responden atau subyek yang diteliti adalah jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan, masa kerja atau lama bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin
 Deskripsi hasil kuisioner berdasarkan kriteria jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	47	67,1
Perempuan	23	32,9
TOTAL	70	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 19 tersebut di atas dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan kriteria jenis kelamin yang mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 responden atau 67,1% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 32,9%. Pada

penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

- b. Berdasarkan umur
 Deskripsi hasil kuisioner berdasarkan criteria umur disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10
 Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	4	5,7
>25-30	12	17,1
>30-40	22	31,4
>40	32	45,7
Total	70	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 10 tersebut di atas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 sampai kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 5,7%, responden yang berusia lebih dari 25 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 17,1%, responden yang berusia lebih dari 30 – 40 tahun sebanyak 22 orang atau 31,4% dan kelompok responden

terbesar memiliki rentang usia di atas 40 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 45,7%.

c. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
 Deskripsi hasil kuisioner berdasarkan kriteria latar belakang pendidikan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 11

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	3	4,3
DIPLOMA	1	1,4
S1	52	74,3
S2	14	20,00
Total	70	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 11 tersebut di atas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa responden yang lulus SMA sebanyak 3 orang atau 4,3%, responden yang lulus Diploma sebanyak 1 orang atau 1,4%, responden yang lulus S1 yaitu sebanyak 52 orang atau 74,3%,

dan responden yang lulus S2 sebanyak 14 orang atau 20%. Kelompok responden terbesar dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan S1.

d. Berdasarkan Masa Kerja
 Deskripsi hasil kuisioner berdasarkan kriteria masa kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 12

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 5 tahun	11	15,7

>5 - 10 tahun	19	27,1
>10 - 15 tahun	21	30,0
>15 tahun	19	27,1
Total	70	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 12 tersebut di atas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun sebanyak 11 orang atau 15,7%, responden yang bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 19 orang atau 27,1%, responden yang bekerja lebih dari 10 – 15 tahun sebanyak 21 orang atau 30,0%, dan responden yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 19 orang atau 27,1%. Kelompok responden terbesar adalah :

yang memiliki masa kerja antara 10 – 15 tahun.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik uji yang digunakan untuk menganalisa apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan teknik uji *Kolmogorov Smirnov (K-S)* dan *Normal Probability Plot (P-P Plot)* dengan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*, dapat diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 13

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*

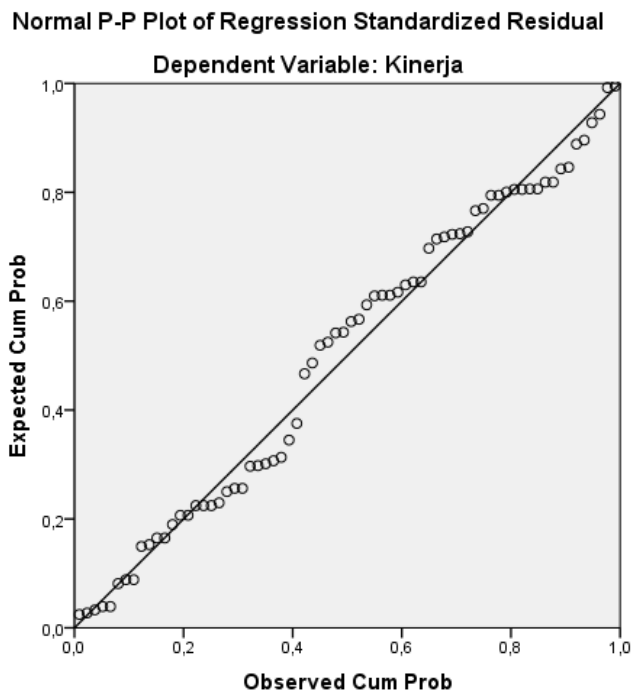
Variabel	Kolmogorov Smirnov	Asymp. Sig (ρ)
Iklim Komunikasi, Gaya Komunikasi, dan Kinerja	0,076	0,200

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 13 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (ρ)* lebih besar dari α ($\rho > 0,05$), ini berarti skor iklim komunikasi,

gaya komunikasi, dan kinerja berdistribusi normal atau telah memenuhi asumsi normalitas data.

Gambar 13a. Hasil Uji Normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*



Sumber : Hasil pengolahan data, 2018 pada lampiran 7

Berdasarkan gambar 13a di atas, uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)* dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis lurus, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan layak dipakai model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebasnya yaitu iklim komunikasi dan gaya komunikasi.

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis awal, dalam penelitian ini dirumuskan dengan menggunakan

metode pengujian yaitu dengan teknik analisis uji F dan koefisien determinasi. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda terhadap model regresi ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*, diperoleh hasil pada tabel 4.18 berikut.

Tabel 14
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,783	4,589		,171	,865
	Iklim Komunikasi	,269	,068	,351	3,973	,000

Gaya Komunikasi	,696	,109	,561	6,360	,000
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,679	2,45039

a. Predictors: (Constant), Gaya Komunikasi, Iklim Komunikasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886,576	2	443,288	73,827	,000 ^b
	Residual	402,295	67	6,004		
	Total	1288,871	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Komunikasi, Iklim Komunikasi

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018 pada lampiran 9

Berdasarkan tabel 14, terlihat pada tabel *coefficients* di atas diketahui nilai konstanta (α) sebesar 0,783 dan koefisien regresi variabel iklim komunikasi (β_1) = 0,269 dan gaya komunikasi (β_2) = 0,696. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut, maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,783 + 0,269X_1 + 0,696X_2 + e_i$$

Y = Kinerja

X₁ = Iklim Komunikasi

X₂ = Gaya Komunikasi

Persamaan regresi linear berganda di atas adalah menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,783 yang berarti bahwa total skor kinerja adalah 0,783. Untuk variabel iklim komunikasi (X₁) dihasilkan nilai koefisien regresi iklim komunikasi adalah 0,269 yang artinya untuk setiap kenaikan satu satuan iklim komunikasi akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,269. Sedangkan untuk variabel gaya komunikasi (X₂) menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,696 yang artinya untuk setiap kenaikan satu satuan gaya komunikasi akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,269.

Pembahasan

Setelah melakukan beberapa analisis, akhirnya diperoleh beberapa hasil analisis. Hasil pengujian analisis deskriptif menghasilkan rata-rata skor untuk variabel kinerja 3,98. Merujuk pada tabel jarak rata-rata skor, nilai 3,98 terdapat pada kategori baik atau tinggi. Dilihat dari nilai total skor, 9 item pernyataan menunjukkan hasil sangat baik atau sangat tinggi, yaitu memiliki nilai index di atas 80% dan 5 item pernyataan menunjukkan hasil yang baik atau tinggi.

Dalam melakukan analisis regresi, terlebih dahulu telah dilakukan uji-uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk melihat kenormalan distribusi data dan juga untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinaritas dan gejala autokorelasi. Keseluruhan uji memiliki hasil bahwa distribusi data normal, tidak ada gejala multikolinaritas dan autokorelasi.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menemukan bahwa iklim

komunikasi dan gaya komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMA Dwijendra. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor iklim komunikasi dan gaya komunikasi harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel iklim komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,269 yang berarti bahwa jika iklim komunikasi bertambah satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,269 satuan. Sedangkan variabel gaya komunikasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0,696 yang berarti bahwa jika gaya komunikasi bertambah satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696 satuan.

Secara simultan kedua variabel independen tersebut yaitu iklim komunikasi (X1) dan gaya komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Dengan nilai koefisien regresi variabel iklim komunikasi sebesar 0,269 dan variabel gaya komunikasi sebesar 0,696 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel iklim komunikasi dan gaya komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,965 ($0,269 + 0,696$). Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja memiliki nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,688 artinya variabel iklim komunikasi dan gaya komunikasi mempengaruhi kinerja sebesar 68,8%, sedangkan koefisien korelasi *R* adalah 0,829 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi dan gaya komunikasi dengan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang dilakukan penulis pada bab sebelumnya, maka

dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari instrumen penelitian yang telah diisi oleh responden diolah dengan menggunakan skala likert. Dalam pengujian analisis regresi linear berganda diperoleh data dari tabel Anova menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau nilai F_{hitung} sebesar 73,827 lebih besar dari F_{tabel} 3.13 ($73,827 > 3.13$), maka h_0 ditolak dan h_a diterima, yang berarti bahwa iklim komunikasi dan gaya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMA Dwijendra Denpasar.

Bagi anggota organisasi di dalam institusi, hendaknya dapat meningkatkan kerjasama serta hubungan yang baik dan harmonis diantara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya, maupun antara sesama rekan kerja.

Bagi institusi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reabilitas Da Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organsiasi. Strategi Meneingkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remake Rosdakarya Bandung.

Panuju, Redi. 2002. *Krisis Public Relations*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional