

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SELATAN PRIMA
SEJAHTERA JAYA PEKANBARU**

Oleh :

Johanes

Pembimbing : Sri Indarti Dan Restu

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: johanes_john@rocketmail.com

***Effect of Interpersonal Communication and Organizational Climate on the
Performance of Employees PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru***

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous interpersonal communication and organizational climate simultaneously on the performance of employees of PT. South Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru. The sample in this study were all employees of PT. South Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru totaling 35 people. The technique of collecting data using questionnaires. Data analysis technique is quantitative descriptive method and regression.

The results showed that interpersonal communication variables (X1) partially no effect on the performance of employees, organizational climate variables (X2) partially affect the performance and interpersonal communication variables (X1) and organizational climate variables (X2) simultaneously affect the performance of employees of PT South Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Companies are advised to keep their employees working organizational climate in a way to keep the working atmosphere is created in a conducive environment so that employees will feel happier in their daily work. Working atmosphere needs to be maintained is the working atmosphere among employees and between employees and management.

Keywords : Interpersonal Communication, Organizational Climate, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas

yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar

aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Tahun	Target Omset (Rp)	Realisasi Omset (Rp)	Persentase
2008	1.750.000.000	1.589.765.450	90,84
2009	2.000.000.000	1.728.415.975	86,42
2010	2.300.000.000	1.974.935.480	85,87
2011	2.300.000.000	1.725.738.950	75,03
2012	2.300.000.000	1.628.564.850	70,81

Berdasarkan data di atas diketahui dari realisasi omset perusahaan dalam 5 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Tahun 2008 perusahaan berhasil mencapai 90,84% dari target omset yang ditetapkan. Namun pada tahun 3 tahun terakhir yaitu 2010-2012 target omset yang ditetapkan setiap tahun tidak ada perubahan tetapi realisasi omset penjualan mengalami penurunan yang signifikan. Pencapaian omset terendah terjadi tahun 2012 yang hanya mencapai 70,81% dari target yang ditetapkan. Turunnya realisasi omset yang dicapai oleh perusahaan akan mengganggu pendapatan perusahaan tersebut sehingga akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan dimasa yang akan datang.

Pelaksanaan komunikasi interpersonal sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas pegawai. Disamping faktor komunikasi faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu struktur organisasi. Penyempurnaan di bidang personalia

selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan.

Saat ini semakin banyak bermunculan perusahaan distributor consumer goods yang salah satunya adalah PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya. PT. Selatan Prima Sejahtera merupakan salah satu perusahaan consumer goods yang ada di Kota Pekanbaru yang mendistribusikan produk-produk harian seperti snack, permen, minuman, sirup, minyak dan lain sebagainya. PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya menyalurkan produk tersebut lewat 4 saluran utama yaitu grosir, supermarket, kelontong dan sub distributor. Berikut adalah persentase omset penjualan yang diperoleh oleh PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru tahun 2008-2011.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Omset (Rp)	Persentase Perubahan Omset Penjualan (%)
2008	32	1.589.765.450	-
2009	39	1.728.415.975	8,72
2010	41	1.974.935.480	14,26
2011	37	1.725.738.950	-12,62
2012	36	1.628.564.850	-5,63

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui kinerja yang ditunjukkan karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru Berdasarkan omzet penjualan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya ini mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2009 omset penjualan mengalami peningkatan sebesar 8,72%, tahun 2010 omset penjualan mengalami peningkatan sebesar 14,26%, tahun 2011 omset penjualan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru mengalami penurunan hingga 12,62% dan tahun 2012 terjadi penurunan dari tahun 2011 hingga mencapai 5,63%. Jika ditelusuri lebih

dalam maka dapat disimpulkan bahwa potensi penjualan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru cukup baik dari tahun ke tahun, hanya saja perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama bagian pendistribusian. Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan komunikasi interpersonal ditemui gejala-gejala sebagai berikut :

1. Keinginan untuk berbagi informasi masih kurang sehingga menyebabkan terjadi kesalahpahaman dalam penerimaan pesan atau informasi atau distorsi informasi.
2. Masih kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi selain itu informasi yang disampaikan kurang jelas isi pesannya, karyawan masih kurang memelihara komunikasi yang hangat dan produktif dengan orang lain sehingga kurang adanya umpan balik dari karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Misalnya seorang manajer menerangkan suatu gagasan yang ditujukan kepada para karyawan, namun dalam pelaksanaannya para karyawan tidak memberikan tanggapan atau respon dengan kata lain tidak peduli dengan gagasan manajer tersebut dikarenakan kurangnya keleluasaan karyawan untuk menyampaikan argumentasi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan iklim organisasi ditemui gejala-gejala sebagai berikut :

1. Pengaturan organisasi dalam pembagian tugas dan pekerjaan masih kurang baik sehingga karyawan yang bingung dalam

melaksanakan pekerjaan.

2. Pimpinan ataupun rekan kerja sangat jarang memberikan penghargaan walaupun dalam bentuk ucapan pujian atas prestasi kerja yang dicapai.
3. Karyawan kurang menjalin kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan kinerja karyawan ditemui gejala-gejala sebagai berikut :

1. Adanya sebagian karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan sering menumpuk.
2. Hasil pekerjaan karyawan sering di evaluasi oleh manager, hal ini mengindikasikan kualitas pekerjaan karyawan masih belum baik.

Berbagai fenomena di atas, menurut analisa penulis dapat disebabkan oleh berbagai faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan karyawan yang rendah, kepemimpinan yang kurang efektif, iklim organisasi yang kurang mendukung, komunikasi yang kurang baik, budaya organisasi yang kurang mendukung, motivasi kerja karyawan yang rendah, sikap kerja yang kurang positif, kepuasan kerja, disiplin kerja dan pengambilan keputusan yang tidak konsisten. Semua ini jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk membahas tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru dengan judul **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja**

Karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Peranan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2000:13). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002:30). Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi : pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami (Robbins, 2002:310).

Menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad Arni (2004:65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau

komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatannya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses pengiriman dan penyampaian pesan baik berupa verbal maupun non verbal oleh seseorang kepada orang lain untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi yang baik harus disertai dengan adanya jalinan pengertian antara kedua belah pihak (pengirim dan penerima), sehingga yang dikomunikasikan dapat dimengerti dan dilaksanakan.

Dapat disimpulkan bahwa ketika melakukan komunikasi interpersonal, setiap individu dapat mempunyai tujuan yang berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan masing-masing

Pentingnya Iklim Organisasi

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2005) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Menurut Litwin (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan

dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “The human environment within an organization’s employees do their work”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan

memegang kendali tali organisasi. Agar Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Steve Kelner dalam Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- a. Flexibility conformity. Flexibility conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Responsibility. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan
- c. Standards. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan

- atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. Reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
 - e. Clarity. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
 - f. Tema commitment. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Pengertian Kinerja Dalam Organisasi

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia (Wibowo, 2007:4).

Menurut Mangkunegara (2007:67) istilah kinerja berasal dari kata job Performance atau actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kartono dalam Indrastuti dan Tanjung (2012:112) kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

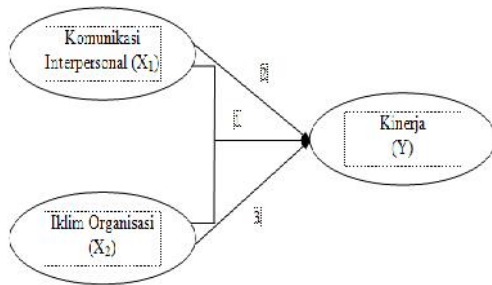
Menurut As'ad (2004:46-47) pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah succesfull role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedang Suprihanto (2003:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Nurmansyah (2012:176) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2003:223) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna

bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Wether dan Davis dalam Isyandi (2004:81) menyatakan bahwa kinerja dapat digambarkan sebagai: (a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat dan (b) kemampuan kerja (alat), bekerja berkemampuan dan tenaga.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

3. Terdapat pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal (X₁) dan iklim organisasi (X₂).

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y) adalah pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Ketantuan 3. Kejujuran 4. Kerjasama (Mangkunegara, 2007)	Likert
Komunikasi Interpersonal (X₁) adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil dengan berbagai dampaknya dan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Suranto, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan komunikator untuk berbagi informasi atau pesan 2. Ketepatan dalam memilih simbol verbal dan non verbal dalam pesan yang akan disampaikan 3. Kejelasan isi pesan 4. Ketepatan saluran pengiriman pesan 5. Komunikan mampu menerima dan melakukan interpretasi terhadap pesan 6. Terjadinya umpan balik (<i>feed back</i>) (Suranto, 2011). 	Ordinal
Iklim Organisasi (X₂) merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat diukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Robert Stringer, 2002).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Standard Operational Procedure</i> (SOP) 2. Tanggung jawab anggota organisasi (<i>responsibility</i>) 3. Penghargaan (<i>reward</i>) 4. Kerjasama antara karyawan 5. Komitmen karyawan 6. Loyalitas karyawan (Robert Stringer, 2002). 	Ordinal

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru yang beralamat di Jalan Riau No. 124 B-C Pekanbaru. Waktu penelitian yang direncanakan adalah selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dengan demikian, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru yang berjumlah 35 orang.

Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah adalah 35 karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah lembaran pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

2. Wawancara

Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data dari pegawai PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru berkaitan dengan komunikasi interpersonal, iklim organisasi maupun memperoleh informasi dari pegawai PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru berkaitan dengan kinerja.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari pihak organisasi khususnya mengetahui keadaan organisasi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal atau normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal probability plot*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk tingkat pengaruh antara variabel bebas melalui besaran koefisien regresi

b. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak varians dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain.

3. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan

nonfisik terhadap kinerja menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan variabel independen atau variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X_1) dan iklim organisasi (X_2)

4. Uji Hipotesis

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan uji F tersebut, terlebih dahulu harus ditetapkan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan / *degree of freedom* ($n-k-1$) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha () yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (*two tail*).

Uji t digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi adalah dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hubungan ataupun pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Komunikasi Interpersonal

Nilai rata-rata komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 3,68 dan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5 dengan

standar deviasi 4,35. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan 1, 2 dan 3 termasuk dalam kriteria “cukup” artinya tidak seluruh karyawan ingin berkomunikasi dengan seluruh karyawan dan pimpinan, tidak seluruh karyawan dapat meluangkan waktu untuk berbicara masalah pekerjaan dengan seluruh karyawan dan tidak seluruh karyawan saling menanggapi dengan baik setiap komunikasi. Berdasarkan total rata-rata gambaran komunikasi interpersonal karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera secara keseluruhan tergolong “baik”.

b. Iklim Organisasi

Nilai rata-rata iklim organisasi (X_2) sebesar 3,63 dan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5 dengan standar deviasi 3,48. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan 1 tergolong “kurang baik” sedangkan pernyataan 2 dan 3 termasuk dalam kriteria “cukup” artinya tidak seluruh karyawan dapat mengikuti peraturan yang dibuat perusahaan dan rata-rata karyawan pernah melanggar peraturan hal ini dapat diindikasikan oleh keraguan karyawan dalam mengetahui segala tanggung jawabnya sebagai karyawan. Berdasarkan total rata-rata gambaran iklim organisasi karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera secara keseluruhan tergolong “baik”.

c. Kinerja

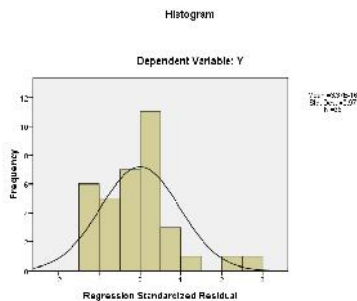
Nilai rata-rata kinerja (Y) sebesar 3,79 dengan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5 dengan standar deviasi 4,68. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan 3 tergolong “cukup” artinya antar karyawan ragu-ragu setiap karyawan saling bekerja dengan baik setiap harinya. Berdasarkan total rata-rata gambaran kinerja karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera secara keseluruhan tergolong “baik”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

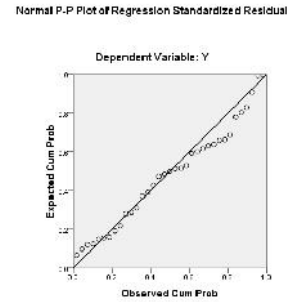
❖ **Grafik Histogram**



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Dari grafik terlihat bahwa pola distribusi normal, lekukan tertinggi berada pada garis 0 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal.

❖ **Normal Probability Plot**



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Grafik probabilitas pada grafik di atas terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya.

❖ **One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		>1	<2	Y
N		25	39	25
Normal Parameters ^a	Mean	49.2714	47.4857	59.3010
	Std. Deviation	6.22015	5.45777	7.00750
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.135	.127
	Positive	.129	.135	.127
	Negative	-.126	-.102	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.823	.807	.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.907	.542	.871

a. Test distribution is Normal

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.6 diketahui bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,595 dan signifikansi pada 0,871 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Partial	Zero Order	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	24.722	2.003		12.342	.000					
X1	.222	.108	.202	2.052	.043	.974	.000	.222	.974	1.027
X2	.222	.203	.422	1.092	.278	.621	.541	.222	.974	1.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance variabel komunikasi interpersonal sebesar $0,615 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,627 < 10$. Nilai Tolerance variabel iklim organisasi sebesar $0,615 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,627 < 10$. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.441	.406	5.63112	1.434

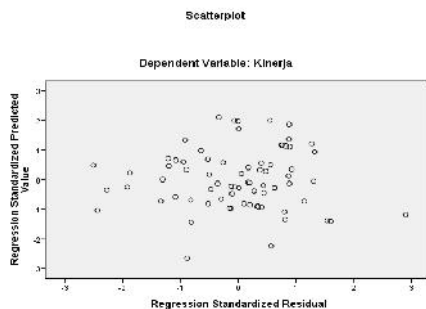
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 5.8 tersebut menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak karena nilai DW diketahui sebesar 1,434 sesuai dengan ketentuan jika $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang

di tunjukan pada gambar di atas diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05 dan titik-titik terlihat menyebar di atas dan di bawah disekitar titik 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.596	2	400.448	12.629	.000 ^b
Residual	1514.704	32	47.319		
Total	1715.300	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 12,629$ dan $F_{tabel} = 3,295$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari komunikasi interpersonal dan iklim organisasi mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu kinerja atau dengan kata lain komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.733	9.023		2.738	.010
	X1	-.352	.198	-.333	-.792	.083
	X2	.331	.226	.422	2.668	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai signifikansi $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,792 < 2,032$ dan signifikan $> 0,05$ atau $0,085 > 0,05$ adalah variabel komunikasi interpersonal (X_1) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru. Sedangkan iklim organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $2,568 > 2,032$ dan signifikan $< 0,05$ atau $0,015 < 0,05$. Maka secara parsial iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Sehingga diketahui nilai konstanta sebesar 24,706 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah 0,352 untuk komunikasi interpersonal dan 0,580 untuk iklim organisasi, sehingga diperoleh model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,706 + 0,352X_1 + 0,580X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- A : Konstanta
- B_{1-2} : Koefisien regresi
- X_1 : Komunikasi Interpersonal
- X_2 : Iklim Organisasi
- e : Variabel pengganggu

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas sama dengan nol, maka nilai kinerja adalah 24,706. Hal ini berarti bahwa pengaruh rata-rata semua variabel

yang tidak terungkap (tidak diteliti) terhadap kinerja adalah 24,706.

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa koefisien komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,352 yang berarti bahwa jika nilai variabel komunikasi interpersonal bertambah sebesar 1% maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,352 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah pada Tabel 5.10 diketahui bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru, dimana nilai t_{hitung} sebesar 1,792 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi t_{hitung} adalah 0,083 lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dengan demikian komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Koefisien iklim organisasi (X_2) sebesar 0,580 yang berarti bahwa nilai variabel iklim organisasi naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,580 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah pada Tabel 5.10 diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,568 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi t_{hitung} adalah 0,015 lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dengan demikian iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 0,441 atau 44,10%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 44,10% dan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti jenjang karir, lingkungan kerja, insentif, penghargaan dan lain-lain. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.441	.406	5.63112	1.454

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 35 orang

karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru. penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang 12 item pertanyaan yang disebarkan kepada 35 orang karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru, diketahui bahwa komunikasi organisasi (X_1) tergolong "baik".

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,792 < 2,032$ dan signifikan $> 0,05$ atau $0,085 > 0,05$ adalah variabel komunikasi interpersonal (X_1) sehingga H_0 diterima H_a ditolak. Maka secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ginting (2011) tentang "Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Antarpribadi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Produktif Di SMK Sub Rayon O4 Kota Medan" menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi antarpribadi (interpersonal) terhadap kinerja.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang 12 item pertanyaan yang disebarkan kepada 35 orang karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru, diketahui bahwa iklim

organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $2,568 > 2,032$ dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel iklim organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $2,568 > 2,032$ dan signifikan $< 0,05$ atau $0,015 < 0,05$. Maka secara parsial iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Junadi (2012) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada” menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang 18 item pertanyaan yang disebarikan kepada 35 orang karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru, diketahui bahwa kinerja (Y) tergolong “baik”

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 12,629$ dan $F_{tabel} = 3,295$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} adalah 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari komunikasi interpersonal dan iklim organisasi mampu menjelaskan keragaman dari variabel

terikat yaitu kinerja atau dengan kata lain komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi antar karyawan dalam sebuah perusahaan secara khusus pada diri karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya apabila dikembangkan dengan baik dalam membantu dirinya memenuhi kekurangannya, membahas masalah pekerjaan, dan lain-lain. Komunikasi antar karyawan juga mempererat hubungan antar karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Devito (2011) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil dengan berbagai dampaknya dan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Dalam ruang lingkup perusahaan, komunikasi yang terjalin baik antar karyawan maupun dengan pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan karena didukung oleh komunikasi antar karyawan yang kondusif.

KESIMPULAN

1. Komunikasi interpersonal (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.
2. Iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

3. Komunikasi interpersonal (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.

SARAN

1. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk tetap mempertahankan iklim organisasi kerja karyawannya baik adalah menjaga agar suasana kerja yang tercipta dalam situasi kondusif sehingga karyawan akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.
2. Selain itu untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang lebih baik di PT Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru, diharapkan kepada seluruh karyawan agar melakukan komunikasi secara sopan diikuti dengan sikap saling menghargai sehingga hal-hal yang akan menjadi penyebab komunikasi interpersonal tidak lancar akan dapat diminimalisir, seperti terjadinya kesalahpahaman dalam berkomunikasi yang menyebabkan terjadinya konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijana. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta. Rajawali Pers
- Arni Muhammad, 2005. *Komunikasi Organisasi, Edisi I, Cetakan Ketujuh*, Jakarta : Bumi Aksara
- As'ad Moh. 2004. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Aw, Suranto, 2011, *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Davis, Keith and John W Newstorm (2005), *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Inc., New York.
- A Devito, Joseph. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Effendy, 2008, *Psikologi Manajemen & Administrasi*, Bandung Mandar Maju
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Istijanto, 2005, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Jakarta : Gramedia
- Krietner, Robert dan Kinichi Anggelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred, 2005, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Resdakarya.