



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3>

Received: 16 September 2024, Revised: 22 September 2024, Publish: 10 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Di STIE Tridharma)

Lina Herliani<sup>1</sup>, R. Jusdijachlan<sup>2</sup>, S. Ridwan<sup>3</sup>, Feby Febrian<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

<sup>4</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, [obelix9008@gmail.com](mailto:obelix9008@gmail.com)

Corresponding Author: [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the impact of communication and organizational climate on employee performance at STIE Tridharma Bandung. The research employs **descriptive and verification survey methods**, with a population consisting of all 30 employees at STIE Tridharma, making use of nonprobability sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using F-tests for simultaneous variable relationships and Pearson Product Moment correlation for partial relationships. Path analysis was employed to illustrate the relationships between organizational communication, organizational climate, and employee performance. **The findings indicate** a strong correlation between communication and organizational climate, with a correlation coefficient of 0.754. Communication and organizational climate contribute 66.4% to employee performance, while the remaining 33.6% is influenced by other variables not included in the study. Partial tests show that both variables have a positive and significant effect on employee performance, with regression coefficients of 2.782 and 1.887, respectively. Simultaneous tests also demonstrate a significant impact with an F value of 60.257. **It is recommended** that STIE Tridharma improve internal communication and organizational climate to enhance employee performance.*

**Keywords:** *Communication, Organizational Climate, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di STIE Tridharma Bandung. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan survei verifikatif, dengan populasi seluruh 30 pegawai STIE Tridharma dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik nonprobability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji F untuk hubungan simultan antar variabel dan uji korelasi Pearson Product Moment untuk hubungan parsial. Metode analisis jalur digunakan untuk menggambarkan hubungan antara komunikasi organisasi, iklim organisasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara komunikasi dan iklim organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,754. Kontribusi komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 66,4%, sementara 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji parsial menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi masing-masing 2,782 dan 1,887. Uji simultan juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai F hitung 60,257. **Disarankan agar STIE Tridharma meningkatkan komunikasi internal dan memperbaiki iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.**

**Kata Kunci:** Komunikasi, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia mengatakan bahwa tenaga kerja sangat penting untuk pembangunan negara. Menurut Ndraha (2016:9), sumber daya manusia (SDM) adalah hal terpenting bagi organisasi, baik bisnis maupun non-profit. Kelangsungan organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kolaborasi antar SDM, serta pengelolaan sumber daya lainnya dengan efisien. Organisasi perlu bisa beradaptasi dengan persaingan yang ketat. Persaingan di pasar yang kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang memiliki kinerja baik, yang dipengaruhi oleh manajemen SDM yang efektif. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenagakerjaan. Efektivitas suatu perusahaan bergantung pada kinerja optimal pegawainya. Kinerja yang baik membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih baik.

STIE Tridharma, sebuah perguruan tinggi swasta di Indonesia, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Masalah utamanya adalah komunikasi yang kurang baik dan iklim organisasi yang belum kondusif. Survei awal menunjukkan bahwa komunikasi dan iklim organisasi memainkan peran besar dalam penurunan kinerja. Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk membangun semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas SDM. Penelitian ini mengkaji bagaimana komunikasi dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di STIE Tridharma. Masalah yang diidentifikasi termasuk penurunan kinerja, komunikasi yang perlu ditingkatkan, arahan yang tidak jelas dari atasan, rendahnya kemampuan menyelesaikan tugas, kurangnya kerja sama, rendahnya semangat kerja, dan iklim organisasi yang belum optimal.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan survey verifikatif dengan populasi seluruh pegawai STIE Tridharma Bandung yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, semua populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik nonprobability sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji F untuk hubungan simultan antar variabel dan uji korelasi Pearson Product Moment untuk hubungan parsial. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis jalur digunakan untuk menggambarkan hubungan antara komunikasi organisasi, iklim organisasi, dan kinerja pegawai. Uji hipotesis dilakukan secara simultan dan parsial dengan matriks korelasi untuk menguji koefisien jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel Hasil Perhitungan Korelasi Antar Variabel**

Variabel	Kompensasi ( $X_1$ )	Iklim Organisasi ( $X_2$ )
Komunikasi ( $X_1$ )	1.000	0.754
Iklim ( $X_2$ )	0.754	1.000

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi (hubungan) antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dengan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,754 jika

diperbandingkan dengan tabel tingkat keeratan korelasi, maka akan masuk pada tingkatan hubungan yang kuat.

**Tabel Analisis Jalur  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.595	8.02271	1.685

a. Predictors: (Constant), Iklim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.24 di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai R<sup>2</sup> atau *R square* yang terdapat pada *Model Summary* adalah sebesar 0,664, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 66,4% sementara sisanya 34,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2868.874	2	1434.437	22.286	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1737.824	27	64.364		
	Total	4606.698	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim, Komunikasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.458	7.587		.719	.478
	Komunikasi	.564	.203	.501	2.782	.010
	Iklim	.501	.266	.340	1.887	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada *output* regresi dan jalur model pertama pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1 (Komunikasi) 0,01 dan X2 (iklim organisasi) 0,02 dimana lebih kecil dari derajat kepercayaan 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa jalur model pertama, yakni variabel Komunikasi (X1) dan Iklim Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

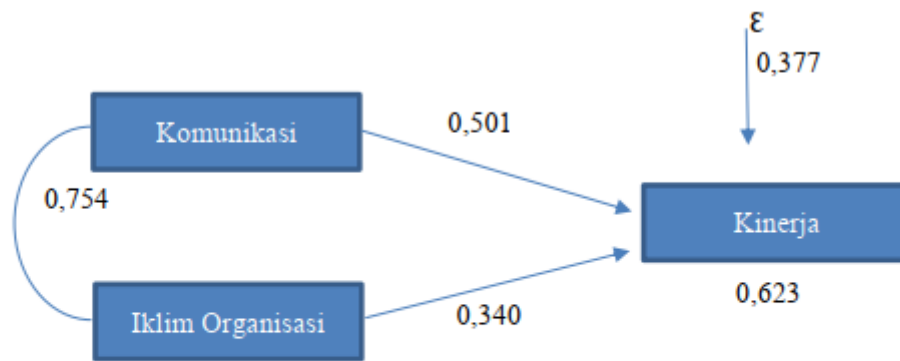
### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan *output coefficients* model pertama, diketahui bahwa nilai koefisien regresi jalur pertama variabel Komunikasi (X1) sebesar 2,782 dan Iklim Organisasi (X2) sebesar 1,887 dimana keduanya bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan *output tabel annova* nilai F hitung untuk variabel Komunikasi (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 60,257.

Berdasarkan tabel distribusi F pada angka (2 ; 28) maka diketahui nilai F tabel adalah sebesar 3,34. Nilai F hitung 22,286 lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) harus diterima secara statistik. Berdasarkan analisis dan perhitungan diatas, maka model atau diagram jalur selengkapnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar : Diagram Model Jalur**

Berdasarkan distribusi nilai t tabel pada angka 0,025 ; 27 maka ditemukan nilai t tabel untuk variabel Komunikasi (X1) dan Iklim kerja (X2) adalah sebesar 1,703. Maka dasar pengambilan keputusan dalam Uji t Jalur Pertama adalah Komunikasi (X1) t hitung sebesar  $2,782 > t$  tabel sebesar 1,703 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,01 < 0,05$ , sedangkan untuk variabel iklim organisasi (X2) t hitung sebesar  $1,887 > t$  tabel 1,703 dan signifikansi (Sig.)  $0,02 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh nyata secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2), dengan koefisien korelasi sebesar 0,754. Kontribusi Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mencapai 66,4%, sedangkan 34,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil regresi dan jalur model, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi masing-masing 0,01 dan 0,02, lebih rendah dari nilai alpha (0,05).

Uji Parsial menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki koefisien regresi positif (2,782 dan 1,887), menandakan bahwa peningkatan Komunikasi dan Iklim Organisasi berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menegaskan bahwa kedua variabel ini signifikan secara statistik, dengan nilai t hitung yang melebihi t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa F hitung sebesar 60,257, dengan signifikansi (Sig.) 0,000, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Komunikasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan analisis statistik yang dilakukan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, Komunikasi dan Iklim Organisasi berperan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIE Tridharma. Korelasi keduanya menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi 66,4% terhadap variabilitas Kinerja Pegawai. Hasil uji statistik menegaskan

bahwa baik secara parsial maupun simultan, Komunikasi dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja, disarankan untuk: 1) Meningkatkan komunikasi internal dengan pelatihan efektif, perbaikan alur komunikasi formal dan informal, serta penyediaan platform komunikasi yang memadai. 2) Memperhatikan faktor-faktor pengaruh iklim organisasi seperti keadilan, dukungan sosial, kepemimpinan inklusif, dan kesempatan pengembangan karier.

Mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan objektif untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. 3) Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi dan kepuasan kerja. Pelatihan dan pengembangan SDM serta komitmen organisasi juga perlu diperkuat untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga kompetitivitas di pasar yang kompetitif.

Berdasarkan penelitian, Komunikasi dan Iklim Organisasi berperan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIE Tridharma. Korelasi keduanya menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi 66,4% terhadap variabilitas Kinerja Pegawai. Hasil uji statistik menegaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan, Komunikasi dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## REFERENSI

- Ndraha, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi I & II* (terjemahan). Jakarta: Prenhalindo.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung :Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sumarni, S., & Soeprihanto, J. (2010). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.