

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI SUKU DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Memorianus Amazihono

Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara, memorianus.amazinhono@stipan.ac.id

ABSTRAK

Berbagai keluhan dan masalah yang timbul atas pelayanan yang dilakukan oleh Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan, kinerja organisasi masih belum maksimal terlihat pada ketidaksesuaian standar ukuran waktu penyelesaian pelayanan yang sudah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis regresi dan korelasional. Sampel yang terdiri dari 102 responden yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja organisasi diperoleh R Square yaitu sebesar 54,5% dan sisanya sebesar 45,5% kontribusi oleh variabel yang lain, korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi diperoleh R Square yaitu sebesar 53,5% dan sisanya sebesar 46,5% kontribusi oleh variabel yang lain, korelasi antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi diperoleh R Square yaitu sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% kontribusi oleh variabel yang lain.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Organisasi

ABSTRACT

Various complaints and problems arising from the services made by the Population and Civil Administration Office of South Jakarta, the performance of the organization is still not maximally seen in the non-conformity of the standard time of completion of the service that has been set. The research method used is survey method with regression and correlation analysis approach. Samples consisting of 102 respondents who have been determined. The result showed correlation between organizational communication climate with organizational performance obtained by R Square that is equal to 54,5% and the rest 45,5% contribution by other variable, correlation between job satisfaction to organizational performance obtained by R Square that is equal to 53,5% and the rest equal to 46.5% contribution by other variables, the correlation between the organizational communication climate and job satisfaction together to organizational performance obtained R Square that is equal to 72.8% and the rest of 27.2% contribution by other variables.

Keywords: Organizational Communication Climate, Job Satisfaction, Organizational Performance

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan pelayanan yang menjadi tanggung jawab pemerintah kepada warganya. Tanggung jawab ini telah di amanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan pemberian pelayanan publik adalah pemenuhan kebutuhan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pemerintah yang terkait

dengan kepentingan publik. Pada era desentralisasi dan semakin kuatnya demokratisasi saat ini, maka tuntutan akan tanggung jawab pelayanan publik tersebut juga semakin kuat dan mengemuka.

Salah satu jenis pelayanan publik yang merupakan kewajiban pemerintah dan memiliki peran strategis adalah pelayanan publik di bidang kependudukan dan catatan sipil. Pelayanan publik di bidang kependudukan mencakup pelayanan Kartu

Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, dan Penggantian Akta Rusak. Semua dokumen ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari dalam melengkapi dokumen-dokumen pribadinya.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, tindakan pemerintah adalah dengan menerbitkannya Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Diharapkan bahwa dengan terbitnya undang-undang ini, akan memperbaiki pelayanan publik yang sesuai dengan harapan masyarakat serta menciptakan kinerja organisasi pemerintah yang lebih baik.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Sudin Dukcapil) Kota Administrasi Jakarta Selatan berpedoman pada Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2004 tentang Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil. Selain itu juga, Sudin Dukcapil Kota Administrasi Jakarta Selatan berpedoman pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. 237 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Tujuan terbentuknya peraturan ini sebagai penunjuk arah dan menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja organisasi Sudin Dukcapil Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan peraturan yang mengikatnya.

Namun pada kenyataan di lapangan, masih banyak permasalahan yang terjadi. Walaupun telah dibuat aturan yang jelas sebagai pedoman pelayanan publik di bidang kependudukan dan catatan sipil oleh Sudin Dukcapil Jakarta Selatan, kenyataannya menilai pelayanan publik di bidang kependudukan dan catatan sipil oleh aparatur Sudin Dukcapil Jakarta Selatan dewasa ini masih belum sesuai dengan harapan masyarakat. Banyaknya keluhan-keluhan masyarakat atas pelayanan Sudin Dukcapil Jakarta Selatan.

Hal ini pun semakin di perkuat dengan hasil studi pendahuluan dan wawancara penulis dengan masyarakat tentang penilaian atas kinerja organisasi Sudin Dukcapil Jakarta Selatan. Ada beberapa masyarakat memberikan penilaian bahwa kinerja Sudin Dukcapil Jakarta Selatan masih belum maksimal memuaskan masyarakat. Beberapa pelayanan administrasi kependudukan yang pemenuhannya masih tergolong lambat, tidak sesuai dengan ukuran waktu yang sudah di tetapkan dipapan informasi pelayanan di kantor Sudin Dukcapil Jakarta Selatan.

Dari berbagai keluhan dan masalah yang timbul ini, dapat terlihat bahwa kinerja organisasi Sudin Dukcapil Jakarta Selatan masih belum maksimal, hal ini terlihat pada ketidaksesuaian ukuran waktu kecepatan pelayanan yang telah di tetapkan sendiri oleh Sudin Dukcapil Jakarta Selatan. Kinerja organisasinya menjadi faktor utama yang belum berjalan dengan baik sehingga masih ada pelayanan yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat. Dalam hal ini kinerja organisasi Sudin Dukcapil Jakarta Selatan perlu ditingkatkan, dimana kunci utamanya adalah meningkatkan kinerja pegawainya sehingga akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja organisasinya.

Untuk meningkatkan kinerja organisasinya, maka organisasi harus diperbaiki salah satunya adalah dengan memperbaiki iklim komunikasi organisasinya. Dengan terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik, ini akan menjadi suatu sarana untuk membentuk suasana komunikasi antar sesama manusia dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi serta kondusif yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Selain faktor iklim komunikasi organisasi yang harus dibangun, Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan juga harus mampu mengelola sumber daya manusia didalam organisasinya dengan baik. Mengelola sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Salah satu cara

yang dapat dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan mencukupi kebutuhan para pegawainya, sehingga ini akan menimbulkan kepuasan kerja kepada pegawainya. Pola pekerjaan pegawainya akan terbentuk dengan baik ketika kebutuhan dan pendapatannya sebanding dengan kinerja yang dicapainya.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Hal lain bahwa dengan adanya kinerja pegawai yang baik, ini akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat.

Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diperoleh identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Rendahnya kinerja organisasi Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan;
2. Belum berjalannya iklim komunikasi organisasi yang baik di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan;
3. Tidak puasnya pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Dalam rangka memberikan persamaan persepsi dan upaya mencapai efektifitas dan efisiensi penulisan serta sesuai dengan karakteristik permasalahan di atas, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan
2. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi di Suku Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan

3. Apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan

Iklim Komunikasi Organisasi

Penjelasan iklim komunikasi organisasi lebih awal diungkapkan oleh Wayne dan Don (2013:149) bahwa:

Iklim komunikasi organisasi adalah persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokoh kan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi.

Pengertian lain menurut Devito (2010:134) bahwa iklim komunikasi organisasi adalah suasana pertukaran informasi dengan komunikasi yang kondusif atau tidak kondusif di lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya yang dapat mempengaruhi interaksi tingkah laku mereka satu sama lain untuk saling terbuka serta diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan organisasi tempat mereka bekerja.

Pengertian lain tentang Iklim komunikasi organisasi di ungkapkan oleh Julia (2010:191), dia mengatakan "*organization communication climate is a set of organizational attributes, which causes how the subsystem exchange information in the organization against members and the environment*". Dapat diterjemahkan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang menyebabkan bagaimana berjalannya subsistem pertukaran

informasi dalam organisasi terhadap anggota dan lingkungannya.

Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) terlebih dahulu dijelaskan oleh Raymond (2006: 436) bahwa:

Kepuasan kerja juga merupakan perasaan yang muncul dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang akan memenuhi atau memungkinkan dipenuhinya nilai-nilai kerja penting. Definisi ini menunjukkan tiga aspek kepuasan kerja utama. Pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang dijelaskan sebagai “apa yang sengaja atau tidak sengaja ingin dicapai oleh seseorang.” Kedua, menekankan bahwa berbagai pegawai memiliki pandangan berbeda tentang nilai-nilai apa yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan kerja. Seseorang bisa menghargai upah tinggi dibandingkan orang lain; orang lain bisa menghargai kesempatan berkeliling; yang lain lagi menyukai tinggal dalam bidang geografi khusus. Ketiga, persepsi. Suatu persepsi individu tidak akan menjadi

Kinerja Organisasi

Menurut Colquitt, Jeffery A. LePine dan Michael J. Wesson (2015:35) bahwa kinerja adalah:

Performance includes employee behaviors that are directly involved in the transformation of organizational resources into the goods or services that the organization produces, that description will focus on performance behaviors-the tasks, duties, and responsibilities that are a core part of the job. As the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.

Kinerja sebagai hasil/nilai dari bagian perilaku karyawan yang memberikan

petunjuk yang tepat tentang realita, dan berbagai orang bisa memandang situasi yang sama secara berbeda.

Robbins dan Judge (2007:85) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menggambarkan sikap, bukan tingkah laku. Kepuasan kerja berhubungan dengan faktor-faktor kinerja. Karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Luthans (2008:141) mengatakan “*job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.*” Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau perasaan senang atas penghargaan (*reward*) sebagai bentuk penilaian atas hasil pekerjaan seseorang yang berwujud timbulnya rasa semangat dan loyalitas terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, orang yang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan memiliki kondisi emosional positif berupa rasa senang. Rasa senang tersebut dihasilkan dari pengalaman-pengalaman kerja dan juga aspek-aspek pekerjaan.

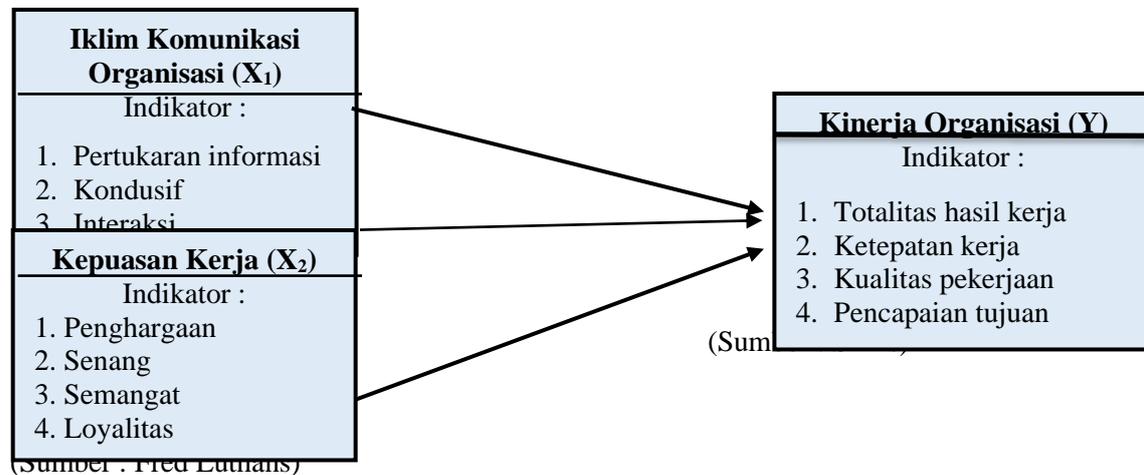
kontribusi nilai positif maupun negatif, sesuai pencapaian tujuan organisasi. Definisi kinerja termasuk perilaku yang didalamnya mengatur pegawai, tetapi menempatkan batasan tempat dimana sesuai ataupun tidak dengan perilaku pekerja terhadap kinerja yang dilakukannya, mencakup indikator-indikator tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab-tanggung-jawab.

Slims (2002:123) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah: *Performance at the expense of group harmony certainly would be viewed as inappropriate. A similar situation may exist in feminine cultures, in which maintenance of good personal relationships is valued. Managers who maint in good personal networks and develop warm, trusting relationships with their subordinates may be viewed as betfile.*

Kinerja pada suatu kelompok dipandang sebagai suatu yang sesuai. Pada situasi budaya yang feminim hal ini dimungkinkan untuk memelihara hubungan secara hangat serta mengembangkan jaringan untuk meningkatkan kepercayaan antara bawahan dan pimpinan. Kinerja merupakan bagian yang

sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini merujuk pada peningkatan profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan penalaran terhadap teori di atas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Disain Penelitian

Penelitian ini di disain dengan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif analistis. Pemilihan dan penggunaan metode ini berkaitan dengan tujuan penelitian yakni untuk mengukur dan mengkaji pengaruh antara variabel bebas (iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja organisasi), memecahkan masalah dengan teori dan menguji hipotesis yang diajukan dengan statistik.

Populasi Penelitian

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Suku

Untuk lebih jelasnya, perhitungan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

rumus dari pendapat Slovin, yaitu: $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan : n = Jumlah sampel
N= Jumlah Populasi

2. METODE PENELITIAN

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 137 orang.

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 orang yang didapatkan berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Semua pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan akan dijadikan sebagai bagian dari sampel penelitian.

e = Persen pelanggaran ketidaktepatan karena pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan 0,01 s/d 0,10.

Margin error yang ditentukan adalah 0,05 = 5%

$$n = \frac{137}{1+137(0.05)^2}$$

$$n = \frac{137}{1+137(0.0025)}$$

$$n = \frac{137}{1+0,3425}$$

$$n = \frac{137}{1.3425}$$

$$n = 102 \text{ Jumlah Sampel}$$

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X ₁			Variabel X ₂			Variabel Y		
P	r _{hitung}	Keterangan	P	r _{hitung}	Keterangan	P	r _{hitung}	Keterangan
P1	0,590	Valid	P1	0,623	Valid	P1	0,403	Valid
P2	0,528	Valid	P2	0,406	Valid	P2	0,675	Valid
P3	0,730	Valid	P3	0,710	Valid	P3	0,420	Valid
P4	0,447	Valid	P4	0,391	Valid	P4	0,677	Valid
P5	0,604	Valid	P5	0,617	Valid	P5	0,671	Valid
P6	0,388	Valid	P6	0,601	Valid	P6	0,777	Valid
P7	0,771	Valid	P7	0,730	Valid	P7	0,563	Valid
P8	0,567	Valid	P8	0,569	Valid	P8	0,708	Valid
P9	0,586	Valid	P9	0,625	Valid	P9	0,514	Valid
P10	0,586	Valid	P10	0,547	Valid	P10	0,752	Valid
P11	0,655	Valid	P11	0,666	Valid	P11	0,677	Valid
P12	0,559	Valid	P12	0,471	Valid	P12	0,671	Valid
P13	0,533	Valid	P13	0,556	Valid	P13	0,777	Valid
P14	0,581	Valid	P14	0,571	Valid	P14	0,368	Valid
P15	0,730	Valid	P15	0,710	Valid	P15	0,708	Valid
P16	0,447	Valid	P16	0,391	Valid	P16	0,514	Valid
P17	0,604	Valid	P17	0,617	Valid	P17	0,752	Valid
P18	0,388	Valid	P18	0,591	Valid	P18	0,677	Valid
P19	0,771	Valid	P19	0,730	Valid	P19	0,671	Valid
P20	0,467	Valid	P20	0,387	Valid	P20	0,752	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh kesimpulan bahwa dari variabel iklim komunikasi organisasi (20 butir), *job satisfaction* (20 butir) dan kinerja organisasi (20 butir) pernyataan dalam instrumen semua

butir pernyataan yang valid, karena pada taraf signifikansi 0,05 nilai dari r_{hitung} > dari r_{tabel} (hasil uji validitas instrumen terdapat pada lampiran). r_{tabel} untuk responden sebesar 0,361.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Standar	Kesimpulan
Iklm Komunikasi Organisasi	0,865	20	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0,861	20	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Organisasi	0,896	20	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* dari hasil perhitungan seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 (0,861 - 0,896) atau dengan kata lain nilai $\alpha > 0,6$ (nilai standar). Dari data tersebut terlihat bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* sangat tinggi, karena instrumen memiliki nilai diatas 0,60 yaitu untuk variabel iklim komunikasi organisasi 0,865, variabel *job satisfaction* 0,861 dan variabel kinerja

organisasi 0,896, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah sangat reliabel, sehingga instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Oleh karena instrumen telah dinyatakan *valid* dan *reliabel*, maka instrumen tersebut sudah layak untuk disebarakan kepada responden dan dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja Organisasi	Iklm Komunikasi Organisasi	<i>Job Satisfaction</i>
N	102	102	102
Normal Parameters ^a			
Mean	56.5098	60.4608	59.8431
Std. Deviation	5.61424	7.42310	9.38267
Most Extreme Absolute Differences	.086	.093	.086
Positive	.067	.093	.086
Negative	-.086	-.064	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z	.867	.943	.864
Asymp. Sig. (2-tailed)	.440	.336	.444

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel iklim komunikasi organisasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,336) > 0,05, dan untuk variabel *job satisfaction* berdistribusi normal dengan

Asymp. Sig. (0,444) > 0,05 dan variabel kinerja organisasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,440) > 0,05 sehingga dapat dikatakan semua variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Coefficients^a Variabel Y

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Iklm Komunikasi Organisasi	,669	1,495
2	Job Satisfaction	,669	1,495

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari

persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas X₁ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
X ₁ Terhadap Y	Regression	1038,795	1	1038,795	159,774	.000 ^b
	Residual	409,605	100	4,096		
	Total	1448,400	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors (Constant): Iklm Komunikasi Organisasi

Pada tabel Anova di atas dapat terlihat uji linearitas iklim komunikasi organisasi (X₁) terhadap kinerja organisasi (Y) dimana besarnya F_{hitung} adalah 159,774, sedangkan

besarnya F_{tabel} adalah 3,94 sebagaimana dalam tabel distribusi F pada df (102-2=100). Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} yaitu sebesar 159,774 > F_{tabel} yaitu sebesar = 3,94.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas X₂ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
X ₂ Terhadap Y	Regression	1027,230	1	1027,230	153,656	.000 ^b
	Residual	421,170	100	4,211		
	Total	1448,400	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors (Constant): Job Satisfaction

Untuk uji linearitas *job satisfaction* (X₂) terhadap kinerja organisasi (Y) dimana besarnya F_{hitung} adalah 153,656, sedangkan besarnya F_{tabel} adalah 3,94 sebagaimana dalam

tabel distribusi F pada df (102-2=100). Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} yaitu sebesar 153,656 > F_{tabel} yaitu sebesar = 3,94.

Tabel 7
Hasil Uji Linearitas X_1X_2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
X_1X_2 Terhadap Y	Regression	1094,024	2	547,012	95,703	.000 ^b
	Residual	354,376	100	3,543		
	Total	1448,400	101			

a. Dependent Variable : Kinerja Organisasi
 b. Predictors (Constant) : Iklim Komunikasi Organisasi, *Job Satisfaction*

Untuk uji linearitas iklim komunikasi organisasi (X_1) dan *job satisfaction* (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi (Y) dimana besarnya F_{hitung} adalah 95,703, sedangkan besarnya F_{tabel} adalah 3,94

sebagaimana dalam tabel distribusi F pada df (102-2=100). Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} yaitu sebesar 95,703 > F_{tabel} yaitu sebesar = 3,94.

Pengujian Hipotesis

Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.542	1.62559

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Dari hasil uji SPSS versi 22 pada tabel di atas, dapat diketahui nilai korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi adalah sebesar $R = 0,739$ melebihi 0,5. Artinya iklim komunikasi organisasi mempunyai korelasi kuat dan positif terhadap

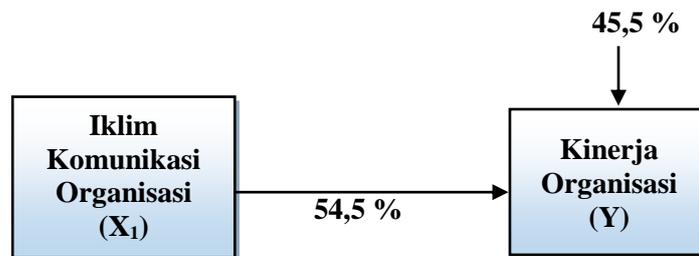
kinerja organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa jika iklim komunikasi organisasi meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja organisasi dan begitu juga sebaliknya.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi. Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas, dengan melihat nilai R Square yaitu sebesar 0,545 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,545 \times 100\% = 54,5\%$.

organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi sebesar 54,5% dan sisanya sebesar 45,5% kontribusi oleh variabel yang lain.

Artinya bahwa iklim komunikasi



Gambar 2. Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

3. Analisis Koefisien Regresi

Tabel 9. Coefficients^a Variabel X₁ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,388	4,557		6,449	,000
1 Iklim komunikasi organisasi	,622	,063	,754	9,871	,000

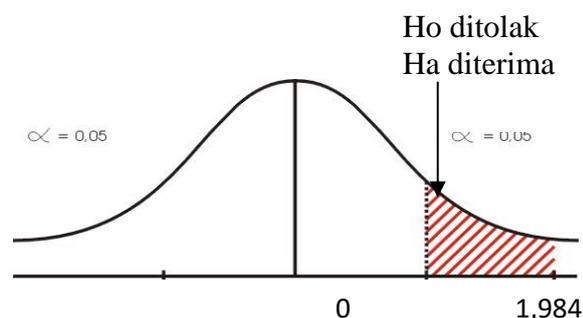
a. Dependent Variable: Kinerja organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 28,388 + 0,622X_1$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, dimana besarnya hubungan

antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja organisasi adalah setiap perubahan 1 skor iklim komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.622.

4. Uji Hipotesis T-test



Gambar 3. Kurva T test Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas diketahui $t_{hitung} = 9,871$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai $t_{table} 5\%$ ($102-2$) = 1,66. Sehingga disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ atau

$9,871 > 1,66$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Analisis Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Organisasi

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 10. Model Summary Variabel X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,529	2,42232

a. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Dari hasil uji SPSS versi 22 pada tabel di atas, dapat diketahui nilai korelasi antara *job satisfaction* terhadap kinerja organisasi adalah sebesar $R = 0,731$ melebihi 0,5. Artinya *job satisfaction* mempunyai korelasi kuat dan

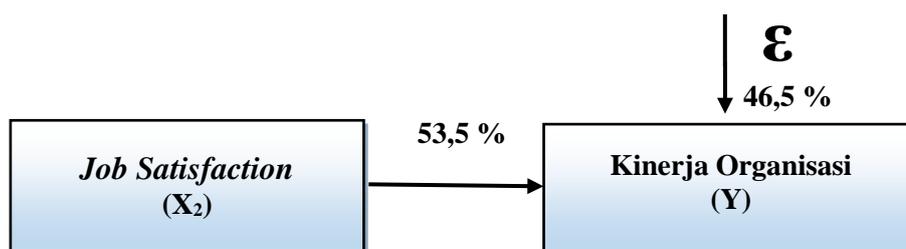
2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kinerja organisasi oleh *job satisfaction* pada Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan. Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas, dengan melihat nilai R Square yaitu

positif terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika *job satisfaction* meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja organisasi dan begitu juga sebaliknya.

sebesar 0,535 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,535 \times 100\% = 53,5\%$.

Artinya bahwa *job satisfaction* mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi sebesar 53,5% dan sisanya sebesar 46,5% kontribusi oleh variabel yang lain.



Gambar 4. Kontribusi *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Organisasi

3. Analisis Koefisien Regresi

Tabel 11. Coefficients^a Variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,607	5,068		5,448	,000
1 <i>job satisfaction</i>	,638	,069	,731	9,226	,000

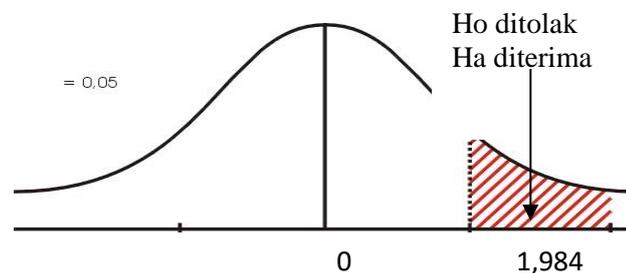
a. Dependent Variable: Kinerja organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 27,607 + 0,638X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, dimana besarnya hubungan

antara *job satisfaction* dan kinerja organisasi adalah setiap perubahan 1 skor *job satisfaction* akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.638.

4. Uji Hipotesis T-test



Gambar 5. Kurva T test Variabel *Job satisfaction*

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas diketahui $t_{hitung} = 9,226$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai $t_{table} 5\% (102-2) = 1,66$. Sehingga

disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ atau $9,226 > 1,66$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan *Job Satisfaction* Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Organisasi

1. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 12. Model Summary Variabel X₁X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,721	1,86392

a. Predictors: (Constant), *job satisfaction*, iklim komunikasi organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Dari hasil uji SPSS versi 22 pada tabel di atas, diketahui nilai $R = 0,853$ melebihi 0,5. Artinya iklim komunikasi organisasi dan *job satisfaction* secara bersama-sama mempunyai

hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja organisasi.

2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kinerja organisasi oleh iklim komunikasi organisasi dan *job satisfaction* pada Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Dari hasil pengolahan data *SPSS versi 22* pada tabel di atas, dengan melihat nilai *R square* yaitu sebesar 0,728 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,728 \times 100\% = 72,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan *job satisfaction* secara bersama-sama mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% kontribusi oleh variabel yang lain.



Gambar 6. Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi dan *Job Satisfaction* Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Organisasi

3. Analisis Koefisien Regresi Berganda

Tabel 13 Coefficients^a Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,925	4,337		3,211	,002
1 Iklim komunikasi organisasi	,421	,058	,513	7,210	,000
<i>Job satisfaction</i>	,407	,062	,467	6,557	,000

a. Dependent Variable: Kinerja organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22

Dari hasil pengolahan data *SPSS versi 22* pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebesar $\hat{Y} = 13,925 + 0,421X_1 + 0,407X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, dimana besarnya hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi adalah setiap perubahan 1 skor iklim komunikasi organisasi

akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,421 dan setiap perubahan 1 skor *job satisfaction* akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.407. Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan *job satisfaction* benar-benar mempengaruhi kinerja organisasi di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

4. Uji Hipotesis F-test

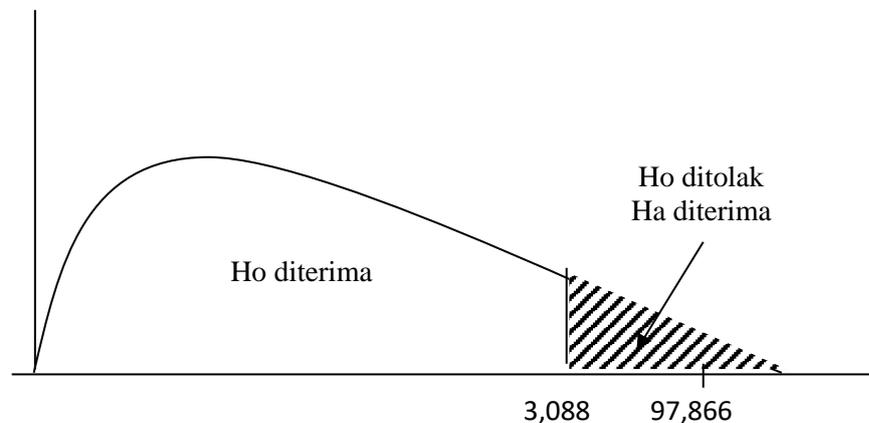
Tabel 14. ANOVA^a Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680,015	2	340,007	97,866	,000 ^b
Residual	253,617	99	3,474		
Total	933,632	101			

a. Dependent Variable: Kinerja organisasi

b. Predictors: (Constant), *Job satisfaction*, Iklim komunikasi organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS Ver. 22



Gambar 7. Kurva F tes Variabel Iklim komunikasi Organisasi dan *Job Satisfaction*

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas diketahui besar $F_{hitung} = 97,866$. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai $F_{tabel} = 0,05 (k-1) \cdot (n-k) = 0,05 (2-1) \cdot (102-2-1) = 3,088$. Maka dapat diketahui

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisa dan pembahasan dari bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi, dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $9,871 > 1,984$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima. Besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 54,5% dan sisanya sebesar 45,5% kontribusi oleh variabel yang lain.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi,

bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $97,866 > 3,088$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya iklim komunikasi organisasi dan *job satisfaction* secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $9,226 > 1,984$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 53,5% dan sisanya sebesar 46,5% kontribusi oleh variabel yang lain.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi, dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $97,866 > 3,088$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima. Besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi sebesar 72,8% dan sisanya

sebesar 27,2% kontribusi oleh variabel yang lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran-saran, antara lain sebagai berikut :

1. Iklim komunikasi organisasi di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah baik, hal ini harus tetap dipertahankan jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi karena semakin baik suasana komunikasi didalam organisasi maka akan semakin menciptakan kerjasama pegawai yang semakin meningkat;
2. Kepuasan kerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah cukup baik, hal ini harus dipertahankan dan jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka instansi harus memberikan penghargaan (*reward*) baik yang bersifat materil (bonus, hadiah) maupun bersifat non materil (promosi jabatan, pujian, pengakuan). Hal ini sangat berguna untuk memberikan rasa kepuasan kerja kepada pegawai atas kinerja dan prestasi yang mereka capai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
3. Kinerja organisasi Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah sangat baik, hal ini harus tetap dipertahankan

jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi. Kinerja yang baik menjadi faktor yang terpenting untuk di capai oleh Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan sehingga dapat memuaskan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill, 2015.
- J. A, Devito, *Buku Komunikasi Antar Manusia*, Tangerang: Karisma Publishing Group, 2010.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill Companies, Inc, 2011.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi*, Terj Deddy Mulyana, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [Raymond Noe](#), [John Hollenbeck](#), [Barry Gerhart](#), dan [Patrick Wright](#), *Human Resource Management*, Boston: McGraw-Hill Irwin, 2006.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 12th edition, New Jersey: Pearson Education, 2007.
- Slims, Ronald R, *Organizational Success through Effective Human Resources Management*, British: Library Cataloguing, 2002.