



Hubungan Iklim Komunikasi Kepegawaian dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1

Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Penyusun :

Nama : Dinda Cahya Intan Mutiara

NIM : 14030111120030

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2016

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI KEPEGAWAIAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI JAWA TENGAH

Abstraksi

Pegawai merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Peran dan tanggung jawab pegawai sangat penting dalam mewujudkan kualitas manusia. Tanpa disadari, iklim komunikasi di Dinbudpar Jateng tidak sehat dan kurang kondusif. Selain itu, ditemukan masalah mengenai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan Dinbudpar Jateng sendiri lebih mengarah ke birokrasi.

Kerangka teoritis yang digunakan untuk menjelaskan Iklim Komunikasi (X1) dengan Kinerja Pegawai di Dinbudpar Jateng (Y) menggunakan pemikiran dari Kopleman, Brief, dan Guzzo (Pace & Faules, 2006:148). Sedangkan kerangka teoritis yang menggabungkan Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Pegawai Dinbudpar Jateng menggunakan pemikiran Fred Fiedler (Thoah, 1999:255-256). Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory* dengan pendekatan metode kuantitatif. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan total random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 111 responden. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi *Persson Corellation* dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 17,0.

Hasil analisis variabel X1 (Iklim Komunikasi) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,425 dan lebih besar dari r tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Iklim Komunikasi mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Sedangkan variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan r hitung sebesar 0,591 dan lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Selanjutnya dari hasil uji korelasi diperoleh 0,812 dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang telah pesat tanpa kita sadari telah berpengaruh pada pergeseran pola pikir masyarakat akan pentingnya komunikasi sebagai aktivitas dasar manusia. Dalam pergaulan hidup manusia, dimana masing-masing individu satu sama lain yang beraneka ragam terjadi interaksi, saling mempengaruhi demi kepentingan dan keuntungan pribadi masing-masing. Komunikasi ini terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai pesan yang di sampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

Dalam melakukan interaksi untuk memenuhi kepentingan dan keuntungan pribadi masing-masing, setiap individu membutuhkan tempat atau wadah untuk melakukan interaksi tersebut. Tempat atau wadah tersebut bisa dalam bentuk kelompok kecil atau kelompok besar yaitu organisasi. Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein (Muhammad, 1982:82).

Dalam setiap organisasi, komunikasi mempunyai peranan sentral. Terutama berlaku dalam suatu efektivitas organisasi. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan pegawai ketujuan dan sasaran organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan, dalam organisasi harus saling bekerja sama dan berinteraksi dengan baik. Dalam berinteraksi hendaknya dapat menciptakan suasana atau iklim yang baik sehingga dapat bekerja dengan nyaman.

Redding (Muhammad, 1995:58) mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik semata-mata dalam menciptakan

suatu organisasi yang efektif. Selain iklim komunikasi, gaya kepemimpinan juga sangat mendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan perilaku komunikatif seorang pemimpin yang digunakan untuk membantu orang lain mencapai hasil yang diinginkan (Pace and Faules, 2000:267-277). Bahwa seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi yang baik disamping memperhatikan kebutuhan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh setiap organisasi adalah bagaimana usaha manusia yang bekerja pada organisasi itu dapat diatur, dibina dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Karena jika dilihat dari segi keunikannya, pegawai sebagai manusia merupakan perpaduan jasmani dan rohani yang sulit diduga kemauan, kehendak, perasaan, pikiran dan tingkah lakunya. Produktivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku pegawainya, yang masing-masing berbeda, mempunyai keunikan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup.

Pimpinan memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan dan efektivitas. Penilaian seperti itu lazimnya dipengaruhi oleh karakteristik pimpinan dan bawahannya. Pengambilan keputusan tentang siapa yang akan melaksanakan tugas tertentu dan dengan cara tertentu tanpa mengetahui perilaku pegawai tersebut dapat menimbulkan persoalan jangka panjang yang tak dapat diubah lagi. Oleh karena itu pimpinan harus mengenal perilaku setiap pegawai yang menjadi mitra kerjanya ataupun bawahannya, karena setiap pegawai mempunyai perbedaan dari beberapa dimensi.

Sebagai suatu organisasi, lembaga pemerintahan harus memperhatikan sumber daya manusia yaitu sesuai dengan apa saja yang di harapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien. Pengelolaan komunikasi dalam organisasi sangat penting, karena mampu menciptakan iklim yang dapat membentuk sistem kerja organisasi. Begitupula gaya kepemimpinan yang terbentuk dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam menjalankan organisasi.

Kinerja menurut Gilbert (Pace and Faules,2000:135) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah waktu dan peluang. Peluang dan waktu akan memberikan keseimbangan dalam menjalankan tugas, dimana kita menjalannkan kita menggunakan peluang dan waktu yang baik dalam menjalankan tugas aka menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam suatu organisasi, seperti pada pegawai negeri pemerintahan. Salah satunya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, iklim komunikasi yang terjadi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah ialah kompetisi atau persaingan disini sangat terlihat ketat karena banyak pegawai yang juga ingin mencari dan mendapatkan kepercayaan dari pimpinan, para pegawainya juga masih mencerminkan pola perilaku “agak malas” dan gaya kepemimpinan yang ada di Dinbudpar Jateng condong dan mengarah ke birokrat, hal ini bisa dilihat menurut pengamatan dan interview peneliti terhadap beberapa staf Dinbudpar Prov Jateng, sebelum melakukan penelitian ini ternyata hasilnya beberapa pegawai sering lalai terhadap peraturan yang ada seperti mereka saat melakukan dinas luar.

Dalam suatu artikel nasional yang menuliskan sebuah berita mengenai “Karyawan Semen Indonesia demo tuntutan Dirut mundur” Karyawan Semen Indonesia melakukan

aksi demo di kantor pusat perusahaan di Gresik, Jawa Timur. Karyawan menuntut Direktur Utama Dwi Soetjipto mundur dari jabatannya. Ketua Serikat Karyawan Semen Indonesia (KSKI) Aditya Sugeng membacakan 10 tuntutan karyawan kepada manajemen, yang salah satunya menuntut Dirut Dwi Soetjipto mundur dari jabatannya. KSKI juga menuntut perbaikan kesejahteraan karyawan dan menolak segala macam bentuk efisiensi palsu yang mengurangi kesejahteraan masyarakat, selain itu, karyawan juga menuntut selamatkan aset bangsa dan saatnya revolusi mental di Semen Indonesia, serta selamatkan keberlangsungan operasional Pabrik Tuban. Karyawan menilai Dirut Dwi Soetjipto banyak melakukan acara seperti gebyar-gebyar tahun baru, celebration nite dan sebagainya yang di nilai sebagai pencitraan dan pemborosan untuk kepentingan pribadi. Apabila tuntutan ini tidak dipenuhi, karyawan berjanji akan melakukan aksi demo yang lebih besar lagi (<http://www.antarane.ws.com/berita/464306/karyawan-semen-indonesia-demo-tuntut-dirut-mundur>)

Dari contoh berita diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya gaya kepemimpinan cukup mempengaruhi kinerja karyawan atau staf-staf yang ada di perusahaan tersebut. Dari berita pertama dapat kita lihat karyawan semen Indonesia menuntut dirut untuk turun jabatan karena dirut tersebut banyak melakukan pencitraan pada saat memimpin dan banyak melakukan pemborosan yang merugikan perusahaan dan berdampak terhadap karyawan. Dengan gaya pimpinan yang seperti itu akan membuat karyawan melakukan demonstrasi dan kinerja yang menurun yang merugikan perusahaan juga.

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana iklim komunikasi yang terjadi dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, dimana akan ada variabel-variabel

lainnya yang diduga juga akan berhubungan, antara lain gaya kepemimpinan yang ada di dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang juga diasumsikan juga berhubungan terhadap proses terbentuknya kinerja yang baik.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah ?

Kerangka teoritis yang digunakan untuk menjelaskan Iklim Komunikasi (X1) dengan Kinerja Pegawai di Dinbudpar Jateng (Y) menggunakan pemikiran dari Kopleman, Brief, dan Guzzo (Pace&Faules, 2006;148). Sedangkan kerangka teoritis yang menggabungkan Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Pegawai Dinbudpar Jateng menggunakan pemikiran Fred Fiedler (Thoha, 1999:255-256). Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory* dengan pendekatan metode kuantitatif. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan total random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 111 responden. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi *Persson Corellation* dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 17,0.

Hasil analisis variabel X1 (Iklim Komunikasi) menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,425 dan lebih besar dari r tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Iklim Komunikasi mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Sedangkan variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan r hitung sebesar 0,591 dan lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan mempunyai

hubungan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Selanjutnya dari hasil uji korelasi diperoleh 0,812 dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai.

Teori yang menjelaskan keterkaitan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai dijelaskan oleh Kopelman, Brief danGuzzo (Pace and Faules, 2000:148) yang menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktifitasnya. Mereka menerangkan bahwa sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan dalam iklim komunikasi organisasi. Perubahan ini mungkin pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktifitas anggota organisasi..

Teori yang menjelaskan keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pengurus dijelaskan oleh Fred Fiedler (Thoha, 1999:255-256), mengembangkan suatu teknik gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun stuasi yang menyenangkan jika :

1. Pimpinan diterima oleh pengikutnya.
2. Tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas.
3. Penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian, apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan baik dan jelas tentunya akan membuat pegawai lebih semangat bekerja dan meningkatkan

kinerja, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak baik dan tidak jelas maka akan membuat pegawai tidak bersemangat dan kinerja pun akan buruk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,425 > 0,185$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan begitu iklim komunikasi mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai meskipun dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungannya negatif, iklim komunikasi di dalam pekerjaan sangat penting. Selain itu, iklim komunikasi yang ada di Dinbudpar Jateng tidak kondusif dan lebih mengarah ke persaingan atau kompetisi sesama pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan apabila ada pekerjaan dengan tenggang waktu yang lama maka pegawai agak malas dalam menyelesaikannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,591 > 0,185$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan begitu gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai meskipun dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan buruk antar pimpinan dan pegawai Dinbudpar Jateng, gaya kepemimpinan di dalam suatu kantor sangat penting. Gaya kepemimpinan yang ada di Dinbudpar Jateng lebih kearah birokrat dimana hubungan yang lemah dengan bawahan, keputusan sepihak dalam mengambil keputusan, menaruh aturan pada aturan dan prosedur demi kepentingan sendiri, dan bersikap amat berhati-hati.

Daftar Pustaka

Buku :

Goldhaber, Gerald M. 1990. *Organizational Communication Fifth Edition*: Iowa

Wm.C. Brown Publishers

Grensing Lin dan Phopal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ina Publikatama

Harsey, Blancchard. 1995. *Theory Organization*. London: Mercury Books.

Kriyantono, Rachamat 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh*

Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Kencana.

Littlejohn, Stephen W, 1999, *Theories of Human Communication*, Edisi ke-5,

Belmont-California, Wadsworth

Littlejohn, Stephen W dan Karen A. Fass. (2009). *Teori Komunikasi* (Edisi 9).

Jakarta: Salemba Humanikasi

Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Pace, R. Wayne dan Faules Don F. 2000. *Komunikasi Organisasi: Strategi*

Meningkatkan Kinerja Perusahaan. (Diterjemah oleh : Deddy Mulyana).

Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Singarimbun M, Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES

Sugiarto. 2001. *Pengujian Dalam Auditing Statistik dan Non Statistika Sampling*.

Yogyakarta : Pioner Jaya

Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta;

PT. Raja Grafindo Persada.

Skripsi :

Sona, Puspita Sari. 2009. “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan CV CATURINDO Pariwara Semarang”. Universitas Diponegoro.

Monica, Jesselyn Paramitasari. 2011. “Memahami Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi di Perusahaan Pengembangan Properti Kota Semarang (PT Bukit Semarang Jaya Metro)”. Universitas Diponegoro

Websait :

Kusbianto, Didik. “Karyawan Semen Indonesia demo tuntutan mundur”. 1 november 2014. <http://www.antarane.ws.com/berita/464306/karyawan-semen-indonesia-demo-tuntut-dirut-mundur> (jumat 10 april 2015 jam 10.20 wib)

Jurnal :

Anggi, Aditya Wardani. 2009. “Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi tentang Hubungan iklim komunikasi organisasi dan Disiplin Kerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta)”. Vol.01 No. 1.

Mizwan, 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Swasta Se-Bandung”
Vol.01 No.1.