

HUBUNGAN GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BIRO SOSIAL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Hendra Gilang Prasetia¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan gaya komunikasi pemimpin dengan kinerja pegawai di biro sosial sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, serta membuktikan kebenaran hipotesis yang penulis rumuskan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi pada lokasi penelitian berjumlah 41 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson product moment (r), setelah data terkumpul maka akan diolah dan dianalisis dengan analisis data yang digunakan. Dari analisis data diperoleh $r_s = 0,431$, kemudian hasil uji signifikansi pada thitung didapatkan hasil sebesar 2,983 dan $t_{tabel} = 2,023$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya komunikasi pemimpin dengan kinerja pegawai di biro sosial sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, namun dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi pemimpin dengan kinerja pegawai di biro sosial sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Timur masih kurang adanya komunikasi yang baik.

Kata Kunci : gaya komunikasi pemimpin, kepemimpinan, kinerja pegawai, biro sosial kalimantan timur

Pendahuluan

Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, termasuk organisasi pemerintahan seperti Instansi Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya semangat kerja, motivasi kerja, kualitas dan kredibilitas yang baik antar pegawai. Untuk itulah di butuhnya seorang Pemimpin yang memiliki gaya komunikasi yang

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Igeholic@yahoo.com

baik yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi.

Dari survei awal yang dilakukan di Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat diketahui kinerja pegawai masih dirasa kurang optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak tugas yang dikerjakan dengan waktu yang terlalu panjang. Semua permasalahan yang terungkap dari survei awal tersebut dinyatakan pegawai yang dijadikan responden awal, disebabkan karena adanya gaya komunikasi pimpinan yang tidak dapat diterima oleh sebagian pegawai sehingga mekanisme kerja kurang efektif dan pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pesepsinya sendiri.

Identifikasi Permasalahan di Instansi Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur ;

- I. Perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi.
- II. Kurangnya kerjasama antar pegawai.
- III. Pemimpin dianggap kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi. Hal ini dirasakan karena kurang adanya komunikasi yang harmonis.
- IV. Prestasi biro sosial sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang dirasa menurun akibat kurangnya komunikasi dari Pemimpin.
(Samsudin, staff di biro sosial sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Timur bidang kesehatan).

Dengan demikian, gaya komunikasi pemimpin dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai di Instansi Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

Kerangka Dasar Teori

Teori Gaya Komunikasi

Teori Likert System IV, teori ini peneliti gunakan untuk meneliti pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap perubahan kinerja pegawai. Rensis likert menyatakan bahwa umumnya seorang pemimpin menggunakan empat gaya komunikasi dalam memimpin, yaitu :

- I. System I (Authoritarian)

Pemimpin bersifat task oriented, sangat terstruktur dan otoriter. Hubungan interpersonal tidaklah begitu penting. Pemimpin system memiliki tingkat kepercayaan yang sangat kecil terhadap bawahannya dan tidak melibatkan mereka di dalam pengambilan keputusan.

Bawahan bekerja dengan suasana yang terintimidasi dan rasa takut. Komunikasi hanya berjalan dari atasan dan bawahan saja mengikuti rantai pemerintahan.

II. System II (controlling)

Pemimpin bersifat task oriented, namun juga mengontrol organisasi atau unit di dalamnya, bersifat sedikit otoriter. Walaupun tidak terlalu ketat, ia juga memiliki ketidakpercayaan pada bawahannya. Bawahan memiliki ijin untuk berpendapat pada saat pengambilan keputusan, namun permasalahan organisasi di putuskan seluruhnya oleh jajaran atas perusahaan. Meskipun sebagian besar arus komunikasinya dari atasan kepada bawahan, tetapi beberapa interaksi masih terlihat langsung antara jajaran atas perusahaan dan jajaran bawah perusahaan.

III. System III (collaborative)

Pemimpin secara terbuka menempatkan keyakinan dan kepercayaan kepada bawahannya. Seorang atasan mengontrol bawahan melalui proses negoisasi dan kolaborasi. Bawahan memiliki hak dalam berpendapat dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut persoalan kerja mereka. Arus komunikasi mengalir secara relative dua arah, namun tetap dalam hierarki organisasi.

IV. System IV (Nurturing)

Pemimpin berkonsentrasi pada hubungan baik dengan atasan sekaligus bawahan mereka. Mereka memelihara kepercayaan dan keyakinan kepada bawahannya serta memberi motivasi dan semangat dalam proses pengambilan keputusan di seluruh jajaran perusahaan. Pemimpin tidak menggunakan intimidasi, rasa takut dan ancaman. Motivasi para pekerja di hasilkan dari partisipasi mereka dalam mencapai target organisai. Proses pertukaran pesan yang terjadi di dalamnya bersifat bebas dan sangat terbuka baik dari atasan, bawahan juga ke duanya.

Gaya Komunikasi Pemimpin

Manusia mengucapkan atau menulis kata-kata untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan yang memotivasi, menyatakan belas kasihan, menyatakan kemarahan, menyatakan pesan, agar suatu perintah cepat dikerjakan. Semua kombinasi ini adalah “gaya komunikasi”, gaya yang berperan untuk menentukan batas-batas tentang kenyataan dunia yang sedang dihadapi, tentang relasi dan sesama, tentang hubungan dengan suatu konsep tertentu. Keterampilan komunikasi melalui “gaya komunikasi”, mengisyaratkan kesadaran diri pada level yang tinggi. Setiap orang mempunyai “gaya komunikasi” yang bersifat personal, yang merupakan gaya khas seseorang didalam berkomunikasi. Sehingga gaya komunikasi dapat

dikatakan sebagai suatu kepribadian yang terdapat didalam diri setiap manusia yang sukar untuk diubah.

Untuk memahami gaya berkomunikasi maka setiap orang harus berusaha menciptakan dan mempertahankan gaya komunikasi personal sebagai ciri khas pribadinya. Gaya itu sendiri merupakan suatu kepribadian yang terdapat pada setiap diri manusia. Sehingga kata sulit sangatlah pas ketika dihadapkan untuk mengubah “gaya komunikasi” itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan memaksa seseorang untuk mengubah “gaya komunikasi” yang dimilikinya tidaklah gampang karena “gaya komunikasi” itu sendiri telah melekat pada kepribadian seseorang.

Seorang pemimpin akan memiliki sekumpulan gaya yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya komunikasi yang digunakan oleh seorang pemimpin disini menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pemimpin yang memiliki tiga pola dasar yakni mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dapat dicapai, yang merupakan gaya dasar yang pada dasarnya harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

Pemimpin

Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah gaya memimpin pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh sebab itu gaya memimpin(pemimpin) bisa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”.

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan. Khususnya kecakapan disuatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian satu dari beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181).

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian

hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2000) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

- I. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.
- II. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- III. Kerjasama adalah kegiatan yang dilaksanakan secara bersama dan kesediaan untuk saling membantu antar sesama dalam rangka penyelesaian tugas masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.
- IV. Kreatifitas adalah kemampuan seseorang dalam mencari alternative solusi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Komunikasi Pemimpin merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pemimpin yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pertanyaan tentang penelitian pada responden pegawai kantor Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan kriteria yang telah di tentukan dalam penelitian ini. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2010:142)".

Alat Pengukuran Data

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Pertanyaan yang akan diajukan akan berupa pernyataan dalam Skala Likert. Skala Likert (Sugiono, 2010:134)

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

I.	Jawaban Pilihan	a	Skor : 5
II.	Jawaban Pilihan	b	Skor : 4
III.	Jawaban Pilihan	c	Skor : 3
IV.	Jawaban Pilihan	d	Skor : 2
V.	Jawaban Pilihan	e	Skor : 1

Dan data yang diperoleh dari skala tersebut adalah berupa data interval (Sugiono, 2010:139).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus koefisien korelasi pearson product moment (r).

Koefisien korelasi pearson product moment (r). Koefisien korelasi digunakan untuk mencari kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \quad n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana : r = Koefisien korelasi pearson product moment
 n = jumlah
 x = Gaya Komunikasi Pemimpin
 y = Kinerja pegawai

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ + 1). Apabila nilai :

r = -1 artinya hubungannya negatif sempurna;

- r = 0 artinya tidak ada hubungan;
 r = 1 berarti hubungannya sangat kuat.

Selanjutnya dihitung uji signifikansi dengan rumus : $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$

- Dimana : t = Nilai thitung
 r = Koefisien korelasi hasil rhitung
 n = jumlah responden

Penyajian Data Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Frekuensi mengenai apakah pimpinan memberikan orientasi pada tugas kerja.

No	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Tidak Berorientasi Pada Tugas	-	-
b.	Kurang Berorientasi Pada Tugas	-	-
c.	Kadang Berorientasi Pada Tugas	21	51,2
d.	Berorientasi Pada Tugas	16	39
e.	Selalu Berorientasi Pada Tugas	4	9,75
Jumlah		41	99.95

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hampir keseluruhan kegiatan kerja kadang berorientasi pada tugas/pekerjaan.

Frekuensi mengenai hubungan komunikasi pegawai dengan pimpinan dalam suasana kerja.

No	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Sangat Baik	6	14,6
b.	Baik	15	36,5
c.	Cukup Baik	4	9,75
d.	Kurang Baik	16	39
e.	Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	99.85

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan komunikasi pegawai dengan pimpinan dalam suasana kerja terjalin dengan baik dan biasa-biasa saja.

Frekuensi mengenai apakah pimpinan memberikan orientasi pada pekerjaan.

No	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Harmonis, penuh kerjasama dan saling menghagai	9	22

b.	Tegang/tertekan namun tetap harmonis dan saling kerjasama	7	17.1
c.	Terkadang penuh kerja sama, namun kadang adanya ancaman.	13	31.7
d.	Biasa-biasa saja.	12	29.2
e.	Tidak harmonis dan penuh otoriter serta ancaman dalam penyelesaian tugas pekerjaan.	-	-
Jumlah		41	100

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa sebagian pegawai menjawab suasana kerja terkadang harmonis terkadang adanya ancaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Frekuensi mengenai apakah pegawai menyampaikan secara langsung kepada pimpinan (kepala biro) bila ada hal yang berakaitan dengan pekerjaan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu menyampaikan	8	19,5
b.	Sering menyampaikan	10	24,4
c.	Kadang menyampaikan	10	24,4
d.	Jarang menyampaikan	11	26,8
e.	Tidak Pernah menyampaikan	2	4,87
Jumlah		41	99.97

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa sebagian pegawai sering berhadapan secara langsung.

Frekuensi mengenai apakah kepala biro akan menegur bawahannya apabila tugas/pekerjaan yang diberikan tidak diselesaikan pada waktunya.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Menegur	7	17,1
b.	Sering Menegur	16	39
c.	Kadang Menegur	1	2,4
d.	Jarang Menegur	17	41,4
e.	Tidak Pernah Menegur	-	-
Jumlah		41	99.9

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab kepala biro jarang menegur bawahannya apabila tugas/pekerjaan yang diberikan tidak di selesaikan pada waktunya atau tidak dilaksanakan.

Frekuensi mengenai apakah Kepala Biro memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan Anda dikantor ini.

No	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	-	-
b.	Sering memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	11	26,8
c.	Kadang memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	17	41,4
d.	Jarang memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	13	31,7
e.	Tidak Pernah memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	-	-
	Jumlah	41	99,9

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa sebagian responden menjawab kadang-kadang dan jarang diberi kebebasan dalam mengerjakan tugas kerja oleh kepala biro.

Frekuensi mengenai apakah pimpinan adalah sosok yang terbuka, loyal dan tidak pernah menutupi kesalahan / permasalahan yang ada di perusahaan

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Sangat Terbuka	8	19,5
b.	Terbuka	18	43,9
c.	Cukup Terbuka	-	-
d.	Jarang Terbuka	15	36,5
e.	Tidak Terbuka	-	-
	Jumlah	41	99.9

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa hampir sebagian pegawai menjawab pimpinan adalah sosok yang terbuka, loyal dan tidak pernah menutupi kesalahan / permasalahan yang ada di kantor.

Frekuensi mengenai apakah Kepala biro termasuk seseorang yang memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat mengenai pekerjaan yang akan diberikan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Memberi kesempatan	16	39
b.	Sering Memberi kesempatan	7	17.1
c.	Kadang Memberi kesempatan	14	34,1
d.	Jarang Memberi kesempatan	3	7,3
e.	Tidak Pernah Memberi kesempatan	1	2,4
	Jumlah	41	99.9

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa sebagian besar pegawai menjawab kepala biro selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat mengenai pekerjaan yang akan di berikan dan sebagian lagi terkadang.

Frekuensi mengenai apakah Kepala biro termasuk sosok pemimpin yang memberikan keringanan atau toleransi jika tugas tidak tepat waktu.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Memberi Toleransi	8	19,5
b.	Sering Memberi Toleransi	9	22
c.	Kadang Memberi Toleransi	15	36,5
d.	Jarang Memberi Toleransi	9	22
e.	Tidak Pernah Memberi Toleransi	-	-
	Jumlah	41	100

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa terkadang kepala biro memberikan keringanan atau toleransi kepada pegawai jika tugas tidak tepat waktu.

Frekuensi mengenai apakah Kepala Biro termasuk seseorang yang dapat mengerti kesulitan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

No	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Sangat Mengerti	11	26,8
b.	Mengerti Kesulitan	8	19,5
c.	Cukup Mengerti	14	34,1
d.	Jarang Mengerti	8	19,5
e.	Tidak Mengerti	-	-
	Jumlah	41	99

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa sebagian besar pegawai menjawab Kepala Biro termasuk seseorang yang cukup mengerti kesulitan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Frekuensi mengenai apakah Kepala biro selalu memberikan motivasi dan dukungan terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
No.	Jumlah Respon	Jawaban	(%)
a.	Selalu memberikan dukungan dan motivasi	19	46,3
b.	Sering memberikan dukungan dan motivasi	11	26,8
c.	Kadang memberikan dukungan dan motivasi	9	22
d.	Jarang memberikan dukungan dan motivasi	2	4,8
e.	Tidak Pernah memberikan dukungan dan motivasi	-	-
	Jumlah	41	99.9

Dari table diatas dapat kita simpulkan bahwa Kepala biro selalu memberikan motivasi dan dukungan terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Frekuensi mengenai apakah anda pegawai yang mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu mengutamakan ketelitian	20	48,7
b.	Sering mengutamakan ketelitian kerja	15	36,5
c.	Kadang mengutamakan ketelitian kerja	6	14,6
d.	Jarang mengutamakan ketelitian kerja	-	-
e.	Tidak Pernah mengutamakan ketelitian kerja	-	-
	Jumlah	41	99,8

Dari table diatas dapat kita simpulkan bahwa pegawai adalah sosok yang mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

Frekuensi mengenai apakah tugas pekerjaan yang diberikan, selalu dikerjakan dengan benar untuk memberikan hasil yang memuaskan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Mengerjakan Tugas Kerja Dengan Benar	23	56,1
b.	Sering Mengerjakan Tugas Kerja Dengan Benar	18	43,9
c.	Kadang Mengerjakan Tugas Kerja Dengan Benar	-	-
d.	Jarang Mengerjakan Tugas Kerja Dengan Benar	-	-
e.	Tidak Mengerjakan Tugas Kerja Dengan Benar	-	-
	Jumlah	41	100

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa pegawa selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan benar untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi biro sosial sekretariat daerah provinsi Kalimantan Timur.

Frekuensi mengenai apakah anda termasuk sebagai pegawai yang selalau memberikan ide/masukan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu memberikan ide/masukan	14	34,1
b.	Sering memberikan ide/masukan	8	19,5
c.	Kadang memberikan ide/masukan	13	31,7
d.	Jarang memberikan ide/masukan	6	14,6
e.	Tidak Pernah memberikan ide/masukan	-	-
	Jumlah	41	99,9

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai menjawab selalu memberikan ide/masukan dan sebagian lagi menjawab terkadang.

Frekuensi jawaban mengenai tugas pekerjaan yang diberikan selalu anda selesaikan tepat waktu sesuai dengan yang telah di tentukan pimpinan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Tepat Waktu	22	53,6
b.	Sering Tepat Waktu	2	4,8
c.	Kadang Tepat Waktu	17	41,4
d.	Jarang Tepat Waktu	-	-
e.	Tidak Pernah Tepat Waktu	-	-
	Jumlah	41	99,8

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa hampir sebagian pegawai menjawab selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan pimpinan, sebagian lagi menjawab terkadang.

Frekuensi mengenai seberapa persen tugas pekerjaan yang diberikan dapat anda kerjakan dengan baik dan tercapai sesuai dengan arahan pimpinan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	80% - 100%	17	41,4
b.	60% - 80%	20	48,7
c.	40% - 60%	4	9,7
d.	20% - 40%	-	-
e.	0% - 20%	-	-
	Jumlah	41	99,8

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan sebagian besar pegawai menjawab mampu mengerjakan tugas 60-80% dan tercapai sesuai dengan arahan pimpinan.

Frekuensi mengenai apakah tugas pekerjaan yang di berikan kepada anda selalu dapat terselesaikan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Terselesaikan	17	41,4
b.	Sering Terselesaikan	15	36,5
c.	Kadang Terselesaikan	9	22
d.	Jarang Terselesaikan	-	-
e.	Tidak Pernah Terselesaikan	-	-
	Jumlah	41	99,9

Berdasarkan dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa sebagian besar pegawai menjawab selalu menyelesaikan tugas yang di berikan. Sebagian lagi sering.

Frekuensi mengenai apakah saling kerja sama antar pegawai selalu dilakukan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Selalu Bekerja Sama	25	60,1
b.	Sering Bekerja Sama	1	2,4
c.	Kadang Bekerja Sama	15	36,5
d.	Jarang Bekerja Sama	-	-
e.	Tidak Pernah Bekerja Sama	-	-
	Jumlah	41	99

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa hampir seluruh responden menjawab selalu bekerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

Frekuensi mengenai Apakah anda termasuk pegawai yang mampu menyelesaikan persoalan / permasalahan yang anda temui dalam pekerjaan anda.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Sangat Mampu	6	14,6
b.	Mampu	19	46,3
c.	Cukup Mampu	16	39
d.	Kurang Mampu	-	-
e.	Sangat Tidak Mampu	-	-
	Jumlah	41	99,9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden menjawab mampu menyelesaikan persoalan / permasalahan yang ditemui dalam pekerjaan.

Frekuensi mengenai Apakah anda termasuk pegawai yang mampu mencari alternatif/solusi dalam pekerjaan anda.

No.	Jumlah Responden	Jawaban	(%)
a.	Sangat Mampu	7	17,1
b.	Mampu	15	36,5
c.	Cukup Mampu	13	31,7
d.	Kurang Mampu	6	14,6
e.	Tidak Mampu	-	-
	Jumlah	41	99,9

Dari tabel diatas dapat kita simpukan hampir sebagian besar responden menjawab mampu mencari alternatif/solusi dalam pekerjaan.

Analisis Data

Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dan analisis data yang digunakan adalah : Koefisien korelasi person product moment (r).

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung korelasi antara gaya komunikasi pimpinan dengan kinerja pegawai, yaitu dengan tahap perhitungan menggunakan SPSS:

Correlations

		Pemimpin	Kinerja
Pemimpin	Pearson Correlation	1	.431**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	41	41
Kinerja	Pearson Correlation	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed).

Tahapan atau langkah selanjutnya adalah menghitung uji signifikansi, yaitu dengan rumus t hitung :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.431\sqrt{41-2}}{\sqrt{1-0.431^2}} \\
 &= \frac{0.431\sqrt{39}}{\sqrt{1-0.1857}} = \frac{0.431 \cdot 6,245}{\sqrt{0.8143}} \\
 &= \frac{2,691}{0,9023} = 2,983
 \end{aligned}$$

Kriteria Uji :

Jika t hitung \geq t tabel, maka tolak Ho artinya signifikan dan

Jika t hitung \leq t tabel, terima Ho artinya tidak signifikan

Pembahasan

Bahwa gaya komunikasi pimpinan adalah suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas pemimpin yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Pada umumnya setiap pegawai bekerja untuk mencapai apa yang menjadi keinginan atau tujuan pribadi, sedangkan suatu organisasi dibentuk dan dijalankan adalah karena adanya tujuan bersama yang ingin dicapai. Dengan adanya perbenturan dua keinginan atau tujuan yang berbeda ini, maka perlu adanya suatu penyalarsan agar terdapat kesatuan pendapat dan tindakan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi. Adapun media atau sarana yang dianggap sesuai dan efektif dalam usaha penyalarsan ini adalah komunikasi.

Kemudian dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Analisis Korelasi Person Product Moment didapatkan hasil sebesar 0.431 yang artinya tingkat hubungan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai dikategorikan sedang. Ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan dengan kinerja pegawai di biro sosial sekretariat daerah provinsi kalimantan timur masih kurang adanya komunikasi yang baik. Kemudian hasil uji signifikansi pada thitung didapatkan hasil sebesar 2,983 dan t tabel 2,023 maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan pada hubungan gaya komunikasi pimpinan dengan kinerja pegawai di biro sosial sekretariat daerah provinsi kalimantan timur yaitu H_a diterima thitung (2,983) > Ttabel (2,023).

Kesimpulan

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% dapat disimpulkan dinyatakan signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya:

Adanya pengaruh hubungan gaya komunikasi pimpinan dengan kinerja pegawai. Ternyata $T_{hitung} = (2,983) > T_{tabel} (2,023)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hubungan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di biro sosial sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur terdapat adanya hubungan.

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu :

- I. Dapat dikatakan semakin baik gaya komunikasi pemimpin dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih

baik. Sebaliknya pimpinan yang kurang memiliki gaya komunikasi yang baik di dalam organisasi, maka kinerja pegawai pun akan rendah / tidakbaik.

- II. Menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan dengan kinerja pegawai di biro sosial sekretariat daerah provinsi kalimantan timur masih kurang adanya komunikasi yang baik.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengajukan saran-saran antara lain sebagai berikut :

- I. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya hubungan gaya komunikasi pemimpin dengan kinerja pegawai di kategorikan sedang. Maka dari itu perlunya menciptakan suatu kondisi komunikasi yang harmonis, nyaman dan penuh rasa kekeluargaan, baik di antara para pegawai dengan rekan kerja ataupun dengan atasan dan dengan siapapun yang ada di sekitar lingkungan pekerjaan.
- II. Ada baiknya pula pemimpin menciptakan suasana kondusif di ruang lingkup kantor. Dengan seringnya atasan memberikan perhatian, pujian kepada bawahan, maka pegawai akan merasa senang dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas. Serta meningkatkan efektivitas komunikasi antara pemimpin dengan pegawai, baik dengan diadakannya jajak pendapat, rapat atau apapun yang bersifat lebih menekankan komunikasi diantara pemimpin dan pegawai, dan tentunya dalam konteks kerja.
- III. Berdasarkan hasil korelasi pada kesimpulan, maka disarankan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai, gaya komunikasi pemimpin yang tepat digunakan di biro sosial sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah gaya komunikasi pemimpin nurturing dimana gaya komunikasi pemimpin tersebut lebih berkonsentrasi pada hubungan baik, motivasi dan kepercayaan antara pemimpin dengan pegawai.

Daftar Pustaka

- Effendi, Onong Uchana. 2000. Ilmu Teori & Filsafat Komunikasi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Jalaludin Rakhmat, 1994, Psikologi Komunikasi, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Kartini Kartono. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Grafindo Persada. 1998.

O'hair. (2005). Strategic Communication In Bussines And The pProcess (5th Edition). Boston, New York: HoughtonMiffin Company.

Ranupandojo Dan Suad Husnan, 2000. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jogjakarta.

Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.

Wahjosumidjo. 1984. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.