

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PENATAAN RUANG DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Desyta Angraini¹, Cathas Teguh Prakoso², Sarwo Eddy Wibowo³

Abstrak

Kesenjangan antar pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi menjadi kurang bahkan tidak kondusif yang tentu saja membuat para pegawai merasa kurang nyaman dan tidak leluasa dalam bekerja. Menurunnya kinerja bidang penataan ruang dikarenakan penyampaian pesan atau informasi yang menjadi kebutuhan semua lini pegawai kadang kala tidak berjalan efektif dan efisien, kurangnya koordinasi dalam penugasan dan keadaan tersebut bisa menjadi terbiasa sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak kepada kinerja bidang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada bidang Penataan Ruang. Metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 52 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bidang penataan ruang berdasarkan hasil hitung yaitu $t_{hitung} 12,727 > t_{tabel} 2008$ dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci: hubungan manusia, iklim komunikasi organisasi, kinerja pegawai

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai.

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
Email: adesyta@gmail.com

²Cathas Teguh Prakoso, Selaku Dosen Pembimbing I dan Staf Pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³Sarwo Eddy Wibowo, Dosen Pembimbing II dan Staf Pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124).

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan atau swasta. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai hasil kerjanya dari bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Wibowo, 2010).

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur adalah organisasi Pemerintahan yang memiliki birokrasi yang cukup kompleks tetapi terstruktur dalam unit pembagian tugasnya, khususnya Bidang Penataan Ruang.

Proses komunikasi yang terus terjalin antar sesama manusia, hal itu menciptakan iklim komunikasi. Falcione (dalam Pace dan Faules, 2001:149) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antar sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atau sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari presepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi”.

Iklim komunikasi juga tercipta dilingkungan kerja bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Aktifitas kerja dibagi menjadi administrasi dan teknis yang memiliki tupoksi berbeda namun saling berkaitan dan bisa memunculkan adanya kendala, selain itu pergantian penanggungjawab atau pimpinan di bidang Penataan Ruang sering berganti seiring mutasi/rotasi pegawai dianggap cukup mempengaruhi suasana atau iklim di kantor.

Pentingnya keberadaan iklim komunikasi membuat Kopelman, Brief dan Guzzo membuat hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada nantinya akan mempengaruhi kinerja (Pace & Faules, 2006).

Adanya masalah yang menurut peneliti patut untuk dijadikan alasan penelitian ini adalah penurunan kinerja yang terjadi pada bidang Penataan Ruang. Menurunnya kinerja bidang dikarenakan penyampaian pesan atau informasi yang menjadi kebutuhan semua lini pegawai kadang kala tidak berjalan efektif dan efisien, kurangnya koordinasi dalam penugasan dan keadaan tersebut bisa menjadi terbiasa dan berlangsung lama sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak kepada kinerja bidang. Berdasarkan observasi yang saya lakukan, kesenjangan sosial yang dirasakan oleh pegawai bidang Penataan Ruang diduga menjadi alasan menurunnya kinerja para pegawai. Iklim komunikasi yang tercipta menjadi kurang kondusif karena adanya “perang dingin” antar pegawai.

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bidang penataan ruang, dan tujuannya untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan Penelitian

Bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

- **Manfaat Akademis** : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam wawasan ilmu komunikasi khususnya komunikasi organisasi terkait pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
- **Manfaat Praktis** : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memperkaya wawasan ilmu komunikasi khususnya komunikasi organisasi terkait pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Dasar Teori

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Gholdaber (dalam Khomsahrial Romli, 2011:13) didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah. Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pola komunikasi merupakan suatu sistem penyampaian pesan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti tertentu dan pengoperan langsung untuk mengubah tingkah laku individu yang lain untuk tingkah laku individu yang lain.

Salah satu tantangan besar dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada jaringan komunikasi. Tantangan dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan

informasi keseluruhan bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi (Muhammad, 2007:102).

Iklim Komunikasi Organisasi

Istilah iklim disini merupakan kiasan (metafora), fase iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti cuaca membentuk iklim fisik untuk suatu kawasan, sedangkan cara orang berinteraksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi, maksudnya yaitu sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi.

Falcione (dalam Pace dan Faules, 2001:149) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antar sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atau sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi”.

Menganalisis iklim komunikasi disuatu organisasi, Pace dan Faules (2005:159-160) mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu :

1. Kepercayaan
2. Pembuatan Keputusan Partisipatif
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
6. Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Teori Hubungan Manusia

Teori hubungan manusia ini diperkenalkan pada tahun 1930-an yang dipelopori oleh Mayo (1933). Inilah permulaan teori hubungan manusia menolak prinsip teori struktural klasik dan menentang pandangan yang mekanis terhadap organisasi yang tidak sensitif terhadap kebutuhan sosial anggota organisasi.

Teori hubungan manusia ini merupakan teori yang mengkaji aspek psikologis dan humanis yang berorientasi pada hubungan manusia sebagai makhluk sosial. Adapun yang ditekankan dalam teori ini adalah: Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Organisasi berjalan semata-mata bukan karena aturan atau tatanan manajemen saja. Melainkan ada aspek yang lebih penting yakni individu yang menjalankannya.

Teori Perilaku Organisasi - Kewenangan

Menurut Chester Barnard (1938) bahwa organisasi adalah sistem orang, bukan struktur yang direkayasa secara mekanis. Barnard mengatakan eksistensi suatu organisasi (sebagai suatu sistem kerja sama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Sehingga, fungsi pertama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara suatu sistem komunikasi.

Teori ini dikenal dengan teori penerimaan kewenangan. Kewenangan akan menjadi nyata apabila diterima oleh si penerima pesan tapi ia menunjukkan bahwa pesan tidak dapat dianalisis, dinilai dan diterima atau ditolak dengan sengaja tetapi kebanyakan arahan, perintah dan pesan persuasif termasuk kedalam zona acuh tak acuh. Barnard menyamakan suatu kewenangan dengan komunikasi yang efektif, karena melakukan tugas untuk memerintah diperlukan komunikasi yang aktif agar suatu pesan atau perintah tersebut berhasil untuk mempersuasif.

Teori Strukturisasi Tentang Iklim Komunikasi Organisasi

Salah satu teori yang mendukung iklim komunikasi organisasi adalah teori strukturisasi adaptif Poole, yakni pakar komunikasi pada Texas A&M University yang mengembangkan Teori Strukturisasi Adaptif.

Menurut teori ini, kunci dari memahami komunikasi yang terjadi dalam sebuah kelompok atau organisasi adalah dengan mempelajari struktur yang menjadi fondasi mereka. Giddens membedakan pengertian sistem dan struktur. Sistem adalah kelompok itu sendiri, termasuk juga perilaku yang dilaksanakannya, sementara struktur adalah aturan-aturan yang mereka sepakati.

Mikkel (2007:121) juga mengatakan bahwa strukturisasi juga menimbulkan apa yang disebut iklim komunikasi. Iklim komunikasi dipandang sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi komunikasi, yang selanjutnya mempengaruhi produktifitas dan kepuasan karyawan.

Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Sutrisno (2011:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengertian kinerja menurut Mahsun (2006:25) adalah gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *Strategic Planning* suatu organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada prinsipnya kinerja uni-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180), mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu:

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost effectiveness*
5. *Need for Supervisor*
6. *Interpersonal Impact*

Hipotesis

Berdasarkan pada pokok pikiran yang telah diuraikan di atas dan teori yang ada, maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini, yakni :

- Ho** : Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur (Y).
- Ha** : Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur (Y).

Definisi Konsepsional

Adapun definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah :

1. Iklim Komunikasi Organisasi yaitu suasana didalam sebuah organisasi karena adanya proses komunikasi yang terjalin secara terus-menerus dan menimbulkan reaksi positif maupun negatif antar pegawai.
2. Kinerja Pegawai yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena semua data diwujudkan dalam bentuk angka yang diolah dengan metode statistika menggunakan penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2014). Dengan jenis penelitian kausal yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang digunakan untuk memasukkan unit-unit analisis ke dalam kategori-kategori

tertentu dari tiap-tiap variabel (Bambang Prasetyo, 2005:90). Definisi Operasional penelitian ini adalah :

- A. Variabel pengaruh (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2005:159-160), indikatornya:
1. Kepercayaan
 2. Pembuatan Keputusan Partisipatif
 3. Kejujuran
 4. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
 5. Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi
- B. Variabel terpengaruh (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180), indikatornya:
1. *Quality*
 2. *Quantity*
 3. *Need For Supervisor*
 4. *Interpersonal Impact*

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Kriteria informan yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang bekerja di Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh sendiri adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi atau pengamatan langsung ke lapangan yang menggambarkan bagaimana efek atau pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
2. Angket atau kuisisioner: peneliti akan menyebarkan sejumlah angket kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan penelitian.

Alat Pengukuran Data

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan peneliti adalah kuisisioner dengan model penskalaan Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek sikap seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan kriteria sistem skor.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik (Sugiyono, 2014).

Menurut Kadir (2010) analisis regresi adalah teknik analisis yang khas untuk penelitian regresi. Analisis regresi sendiri adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait, atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terkait. Seperti hubungan antara variabel Y dengan X dan bisa disebut regresi Y atas X.

Formula Perhitungan Regresi :

$$Y' = a + bx$$

Keterangan :
Y' = Variabel Terkait
X = Variabel Bebas
a = Bilangan Kostantan
b = Koefisien Arah Regresi

Analisis dan Pembahasan

Analisis

Dalam sub bab ini berupa data yang telah terkumpul dari jawaban responden yang menjelaskan hasil penelitian "*Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur*" berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan memperoleh data sebagai berikut, adapun uraiannya terdiri dari :

- Identitas Responden
- Data Penelitian Variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi)
- Data Penelitian Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Dari perhitungan tersebut didapatkan bahwa korelasi yang diperoleh nilai koefisien korelasi " r_{hitung} " = 0,764 kemudian dilanjutkan dengan nilai " t_{hitung} " = 12,727, dan nilai " t_{tabel} " = 2,008 hal ini mengisyaratkan bahwa nilai " t_{hitung} " lebih besar dari nilai " t_{tabel} " yaitu $12,727 > 2,008$ pada taraf signifikansi 0,05 (5%).

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diatas menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bidang penataan ruang sebesar 76,4% dan 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dari keseluruhan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Pendekatan Hubungan Manusia. Teori hubungan manusia dari Elton Mayo menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif baru atau melibatkan setiap anggota untuk berperan serta dalam pembuatan keputusan, akan muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan iklim ini mungkin, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.

Hasil analisis data menyatakan bahwa ada Iklim komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bidang Penataan Ruang dan peneliti memilih Pendekatan Hubungan Manusia dari Elton Mayo sebagai teori yang dikaitkan dalam pembahasan. Dalam kesehariannya bidang Penataan Ruang memiliki iklim komunikasi yang cukup dinamis dan iklim komunikasi dinilai menjadi faktor besar yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Bidang Penataan Ruang menerapkan Pendekatan Hubungan Manusia dimana Kepala Bidang Penataan Ruang lebih mengutamakan hubungan antarpersonal dalam bidang. Sebagai atasan, Kepala Bidang Penataan Ruang juga selalu memberi pesan kepada semua pegawai bahwa kekompakan dan solidaritas antar anggota adalah pondasi dari sebuah organisasi. Dan untuk mencapai tujuan organisasi bidang Penataan Ruang dalam menyelesaikan pekerjaan, dibutuhkan komitmen untuk saling percaya, jujur dan saling menopang. Hubungan manusia yang harmonis membuat pegawai bidang Penataan Ruang merasa yakin akan kemampuan atasan untuk memimpin karyawan dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Hal ini didukung dengan pernyataan oleh Muhammad Arni (2005:112) yang menyatakan bahwa adanya kepercayaan ini akan mengarahkan pada hubungan yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan. Jadi kepercayaan tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif. Selain kepercayaan, kejujuran dianggap begitu penting oleh para pegawai bidang Penataan Ruang. Keterbukaan dan kejujuran sangat diperlukan dalam *team work* untuk mencapai tujuan atau untuk penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai adalah positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel iklim komunikasi organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Yang artinya apabila iklim komunikasi organisasi dalam keadaan kondusif, maka kinerja akan mengalami kenaikan. Demikian sebaliknya, bila iklim komunikasi organisasi

berada dalam keadaan tidak kondusif maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima dalam artian ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Penutup

Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan melalui Uji T dimana nilai " t_{uji} " = 12,727 jauh lebih besar dari nilai " t_{tabel} " = 2,008 pada taraf signifikansi 5%, kemudian lebih diperjelas lagi dengan nilai " r_{uji} " = 0,764 dikonsultasikan pada tabel Guilford menunjukkan pengaruh yang "tinggi/kuat".
2. Hubungan-hubungan tersebut dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dimana adanya kepercayaan, karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama, adanya kejujuran serta keterbukaan terhadap komunikasi kebawah dan selalu mendengarkan komunikasi dari pimpinan serta adanya komitmen dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat atau menurun.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau daya penentu, maka: Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur adalah 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melihat hasil dari penelitian tersebut, Peneliti memberikan saran antara lain :

1. Saran peneliti agar para pegawai bidang Penataan Ruang dapat terus mempertahankan iklim yang kondusif agar menciptakan kinerja yang jauh lebih baik dan meningkat guna mencapai tujuan organisasi terkait dengan adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur yang tinggi/kuat.
2. Selalu mengutamakan keterbukaan dan kepercayaan agar terbangunnya hubungan yang harmonis sehingga konflik yang ada pada bidang dapat terselesaikan dengan baik. Keterbukaan dan kepercayaan yang kuat antarpegawai diharapkan dapat menjadi pondasi utama guna menopang organisasi saat ada masalah.
3. Melakukan pengukuran iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai secara berkala setiap terjadi pergantian pimpinan, ada staf baru serta ketika membuat kebijakan baru karena pengaruh pergantian pimpinan atau staf pastinya akan mempengaruhi suasana komunikasi dalam instansi terutama

setiap pergantian pimpinan atau rekan kerja yang baru bergabung, staf harus membangun kepercayaan lagi terhadap pimpinan baru, staf harus mengenal pola pikir pimpinan dan sebagainya juga memahami rekan kerja satu sama lain guna terciptanya hubungan yang harmonis dalam *team work*.

4. Bagi peneliti lain, diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain atau wilayah yang lebih luas sehingga hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bungin Burhan. 2009. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fajar, Marhaeni, 2009. *Ilmu Komunikasi: Teori & Praktik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Khomsahrial, Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo
- L. Tubbs, Stewart & Sylvia Moss. 2008. *Human Communication*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manahan P. Tampubolon. 2004. *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Arni, 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy, 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pace, Wyne & Faules, Don F. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- West, Richard. Lynn H. Turner. 2007. *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- West, Turner. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sumber Lainnya :

Sholichah, Mar'atus. 2012. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pangumpia, Fadly. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado*. Universitas Sam Ratulangi

Nasrifah, Nasrah. 2016. *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Korelasional dalam Perspektif Komunikasi tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan)* Universitas Sumatera Utara

Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016