

# Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah

Ayu Tika Amalia, Tresna Wiwitan

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
ayutikaamalia@yahoo.com

*Abstract*— Special attention for a leader of an organization, behavior on employee behavior that affects and is directly related to the climate of an organization. Climate Organizational communication also has an important role in the work environment because the work environment is a complex system that is always influenced by the external environment or the internal environment. The Government of Sumedang Regency, especially within the scope of the Regional Secretary who is the coordinator for each Service in Sumedang Regency, must be a reference for every other agency in a climate that will determine the performance of its employees. Employee performance will determine whether or not a government achievement goes well. Therefore, this study aims to determine the relationship between Organizational Communication Climate and Employee Performance at the Regional Secretary of Sumedang Regency. This study uses quantitative research methods with a correlational approach. The population in this study was taken from the employees of the Sumedang Regency Secretariat who found 273 people, and the sample was drawn using the Slovin formula method. The sample used in this study amounted to 74 respondents. Researchers used data collection techniques Questionnaires, interviews, literature studies and documentation as a complement to the research. The main theory used in this research is Organizational Communication Climate Theory. From the results of this study, the correlation between organizational communication climate and the Regional Secretariat of Sumedang Regency has a correlation value of 0.578 which shows a strong relationship between organizational communication climate and employee performance. From the inferential analysis, it can be seen that the communication climate (X) with Employee Performance (Y) has a strong relationship, namely the communication climate in the Sumedang district secretariat has been running well so that the performance of its employees can run smoothly.

*Keywords*—Organizational Communication Climate, Employee Performance, Regional Secretary.

*Abstrak*—Perhatian yang khusus bagi seorang pimpinan suatu organisasi terpusat pada tingkah laku pegawai yang sangatlah mempengaruhi dan berhubungan langsung dengan iklim pada suatu organisasi. Iklim Komunikasi organisasi pula memiliki peranan yang penting atas lingkungan pekerjaan karena lingkungan kerja merupakan suatu sistem kompleks selalu dipengaruhi oleh lingkungan eksternal ataupun lingkungan internal. Pemerintahan Kabupaten Sumedang khususnya dalam lingkup Sekretariat Daerah yang menjadi koordinator untuk setiap Dinas yang ada di Kabupaten Sumedang harus menjadi acuan bagi setiap dinas lainnya dalam

segi iklim yang akan menentukan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan menentukan berjalan dengan baik atau tidaknya suatu capaian pemerintah. Maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi pada penelitian ini yaitu diambil dari pegawai Sekretariat Kabupaten Sumedang yang berjumlah 273 orang. Penelitian ini mengambil teknik pengambilan sampel dengan cara menggunakan Proposional Random Sampling. Berdasarkan rumus slovin ukuran sampelnya berjumlah 74 responden. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data Kuesioner/Angket, Wawancara, Studi kepustakaan serta dokumentasi sebagai pelengkap dari penelitian. Teori utama yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teori Iklim Komunikasi Organisasi. Dari hasil penelitian ini yaitu korelasi antara hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang memiliki nilai korelasi 0,578 yang menunjukkan hubungan yang kuat mengenai iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Dari analisis inferensial, dapat diketahui bahwa iklim komunikasi organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat, artinya iklim komunikasi yang ada pada lingkup sekretariat daerah kabupaten sumedang sudah berjalan dengan positif sehingga kinerja pegawainya pun dapat berjalan dengan lancar.

*Kata Kunci*— Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, Sekretaris Daerah.

## I. PENDAHULUAN

Dalam Pada setiap organisasi pasti tujuannya untuk memajukan atau mensukseskan suatu rencananya. Dengannya, sebelum melihat akan keberhasilan tersebut harus ada faktor yang mendukung keberhasilan didalamnya. Untuk selalu mengembangkan suatu organisasi diperlukan komunikasi didalamnya yang kuat, dengan cara mengeluarkan ide atau pendapat yang ada pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Proses komunikasi sangatlah menentukan keefektivitasan dalam suatu organisasi. Dalam organisasi juga pastinya terjadi suatu pertukaran informasi, pengalaman, gagasan hingga ide sekalipun. Maka dari itu peran komunikasi pada suatu organisasi dibutuhkan demi menunjang kelancaran suatu organisasi.

Dengan adanya proses komunikasi yang dinamik, sering kali menimbulkan berbagai masalah yang hendak mempengaruhi suatu proses tercapainya suatu tujuan organisasi, terutama dengan adanya masalah yang diakibatkan dari kesalahpahaman. Permasalahan tersebut bisa ada dan terjadi antar anggota dengan anggota maupun antar ketua, dan bisa juga ketua dengan anggota organisasi tersebut. Dengan adanya masalah yang timbul sehingga bisa memperlambat suatu kemajuan dan perkembangan dari suatu perusahaan, karena suatu organisasi akan maju dan semua tujuannya akan terwujud apabila terdapat komunikasi yang baik didalamnya.

Proses komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdapat pimpinan serta pegawai memiliki faktor yang penting dalam menjadikan suatu organisasi yang efektif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan tiang pengelolaan yang efektif, agar hubungan ini berhasil maka harus adanya kepercayaan, dan keterbukaan antara atasan dan bawahan, rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, dan tingginya harapan itu merupakan faktor yang penting dalam menentukan iklim perusahaan yang ideal. Mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai itulah tujuan utama yang harus diterapkan dalam komunikasi dengan pegawai.

Suatu organisasi tanpa adanya komunikasi tidak akan berjalan dengan baik. Melalui proses komunikasi suatu organisasi akan menghasilkan pertukaran informasi serta saling pengertian diantara orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan organisasi. Informasi yang disampaikan serta kualitas hubungan yang dibangun akan menghasilkan ukuran manajemen komunikasi interpersonal yang efektif. Komunikasi pegawai yang efektif akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap produktivitas kerja karyawan, perbaikan pencapaian hasil karya dan tujuan dari perusahaan tersebut. Bila komunikasi berjalan dengan lancar, maka akan terciptanya karyawan yang lebih produktif, mereka akan memberikan waktu yang lebih banyak lagi untuk pekerjaan mereka serta akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk perusahaan. Dengan begitu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan berjalan dengan lancar serta dalam peningkatan perusahaan akan lebih mudah apabila kinerja pegawai didalamnya berjalan efektif.

Perhatian yang khusus bagi seorang pimpinan suatu organisasi terpusat pada tingkah laku pegawai yang sangatlah mempengaruhi dan berhubungan langsung dengan iklim pada suatu organisasi. Iklim organisasi pula memiliki peranan yang penting atas lingkungan pekerjaan karena lingkungan kerja merupakan suatu sistem kompleks selalu dipengaruhi oleh lingkungan eksternal ataupun lingkungan internal.

Pemerintahan Kabupaten Sumedang khususnya dalam lingkup Sekretariat Daerah yang menjadi koordinator untuk setiap Dinas yang ada dikabupaten sumedang harus menjadi acuan bagi setiap dinas lainnya dalam segi iklim yang akan

menentukan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan menentukan berjalan dengan baik atau tidaknya suatu capaian pemerintah. Adapun peraturan dari Bupati Sumedang, tugas pokok dari Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang ialah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah hal itu menjadi tugas pembantuan serta kewenangan daerah, serta menyusun kebijakan umum dalam penyelenggaraan pemerintah kabupaten Sumedang dan juga mengoordinasikan Badan Daerah maupun Dinas Daerah. Dengan begitu sebelum mengatur serta melaksanakan urusan pemerintah, agar menjadi acuan bagi Dinas Daerah serta Badan Daerah kabupaten Sumedang, Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang harus menjadi acuan dalam segi pelayanan maupun dilihat dari kinerja pegawainya sehingga dalam melaksanakan urusan pemerintah akan berjalan dengan lancar sehingga mampu meningkatkan pemerintah kabupaten Sumedang menjadi lebih maju.

Adapun berita yang menerangkan bahwasannya ketua sekretariat daerah yaitu Bapak Herman Suryatman mendapatkan penghargaan piala Adhigana dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Republik Indonesia. beliau mengatakan yang penting dilakukan bersama ASN Pemerintahan Kabupaten Sumedang adalah melakukan disruptive village reform dengan meluncurkan SAKIP Desa, sehingga Pemkab Sumedang bisa menjadi jauh lebih efisien, efektif, akuntabel serta memiliki pelayanan publik berkualitas. ([www.setda.sumedangkab.go.id](http://www.setda.sumedangkab.go.id)) Dengan adanya penghargaan tersebut kepada ketua Sekretariat daerah kabupaten sumedang menjadi faktor mendukung untuk penulis tertarik dalam melakukan penelitian ini, karena dalam mengatur setiap desa atau eksternal pun mampu dan bisa mendapatkan penghargaan tapi disini internal belum ada media yang menyorotinya bagaimana iklim tersebut berlangsung.

Hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila komunikasi antar pegawai dengan pimpinan atau antar rekan kerja dapat terjalin dengan baik. Semakin terjalin baik komunikasi antar pegawai dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja maka akan memperlancar pula hubungannya.

Berdasarkan peraturan daerah kabupaten sumedang sesuai dengan tugas utama sekretariat daerah serta ditunjang dengan penelitian tentang iklim komunikasi dalam sebuah organisasi di Pemerintahan, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan (Studi Korelasional pada Sekretaris Daerah Kabupaten Sumedang)”

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji hubungan kepercayaan antara atasan dan bawahan dengan kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji hubungan

pembuatan keputusan bersama antara atasan dan bawahan dengan kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang.

3. Untuk mengetahui dan mengkaji hubungan keterbukaan komunikasi dengan kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui dan mengkaji hubungan perhatian tujuan-tujuan berkinerja tinggi antara atasan dan bawahan dengan kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang.

## II. METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini memiliki data berupa angka-angka. Dan studi kasus dalam penelitian ini termasuk kedalam kasus tunggal. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode korelasional. Dan korelasional menurut Azwar memiliki tujuan untuk menyelidiki seberapa jauh variasi pada suatu variabel dengan variasi variabel lainnya. penelitian ini bukan mengenai ada atau tidaknya efek variabel satu dengan variabel lainnya melainkan membuah hasil terkait informasi taraf hubungan yang terjadi (Azwar, 2010: 8-9) Kemudian pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada sampel yang sudah di hitung dengan menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 74 orang, wawancara kepada salah satu pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang, .studi kepustakaan dan dokumentasi.

## III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Data dibawah ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada 74 responden Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang.

**TABEL 1. HASIL KORELASI KEPERCAYAAN DENGANN KINERJA PEGAWAI**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel (0,1;72)</sub>	Tingkat
Kepercayaan dengan Kinerja Pegawai	5,841	1,668	Hubungan yang cukup berarti

Dari tabel tersebut dapat dilihat koefisien korelasi *pearson product moment* ( $r_s$ ) adalah sebesar 0,567. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,841 dan nilai t tabel dengan  $df = 72$  dan  $\alpha = 10\%$  adalah sebesar 1,668 maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} (5,841) > t_{tabel} (1,668)$  sehingga  $H_0$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan terdapatnya hubungan dengan melihat kriteria dari Guilford, koefisien korelasi sebesar 0,567 berada di antara kriteria  $> 0,40 - 0,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepercayaan dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah sekretaris daerah kabupaten sumedang memiliki hubungan yang cukup berarti.

**TABEL 2. HASIL KORELASI KEPUTUSAN BERSAMA DENGAN KINERJA PEGAWAI**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel (0,1;72)</sub>	Tingkat
Keputusan Bersama dengan Kinerja Pegawai	3,401`	1,668	Hubungan rendah tapi pasti

Dari tabel tersebut dapat dilihat koefisien korelasi *pearson product moment* ( $r_s$ ) adalah sebesar 0,372. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,401 dan nilai t tabel dengan  $df = 72$  dan  $\alpha = 10\%$  adalah sebesar 1,668 maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} (3,401) > t_{tabel} (1,668)$  sehingga  $H_0$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan terdapatnya hubungan dengan melihat kriteria dari Guilford, koefisien korelasi sebesar 0,372 berada di antara kriteria  $> 0,20 - 0,40$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keputusan bersama dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah sekretaris daerah kabupaten sumedang memiliki hubungan rendah tapi pasti.

**TABEL 3. HASIL KORELASI KETERBUKAAN KOMUNIKASI DENGAN KINERJA PEGAWAI**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel (0,1;72)</sub>	Tingkat
Keterbukaan komunikasi dengan Kinerja Pegawai	3,068`	1,668	Hubungan rendah tapi pasti

Dari tabel tersebut dapat dilihat koefisien korelasi *pearson product moment* ( $r_s$ ) adalah sebesar 0,340. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,068 dan nilai t tabel dengan  $df = 72$  dan  $\alpha = 10\%$  adalah sebesar 1,668 maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} (3,068) > t_{tabel} (1,668)$  sehingga  $H_0$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan terdapatnya hubungan dengan melihat kriteria dari Guilford, koefisien korelasi sebesar 0,340 berada di antara kriteria  $> 0,20 - 0,40$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keterbukaan komunikasi dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah sekretaris daerah kabupaten sumedang memiliki hubungan rendah tapi pasti.

**TABEL 4. HASIL KORELASI PERHATIAN TUJUAN-TUJUAN BERKINERJA TINGGI DENGAN KINERJA PEGAWAI**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel (0,1;72)</sub>	Tingkat
Perhatian tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan Kinerja Pegawai	3,068	1,668	Hubungan yang cukup berarti

Dari tabel tersebut dapat dilihat koefisien korelasi pearson product moment (rs) adalah sebesar 0,478. Hasil uji signifikansi diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,618 dan nilai t<sub>tabel</sub> dengan df = 72 dan  $\alpha = 10\%$  adalah sebesar 1,668 maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} (4,618) > t_{tabel} (1,668)$  sehingga  $H_0$  ditolak.

Maka dapat disimpulkan terdapatnya hubungan dengan melihat kriteria dari Guildford, koefisien korelasi sebesar 0,478 berada di antara kriteria  $>0,40-0,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara signifikan antara perhatian tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah sekretaris daerah kabupaten sumedang memiliki hubungan yang cukup berarti.

#### IV. KESIMPULAN

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan, bahwa :

1. Terdapat Hubungan antara Kepercayaan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y1) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang yang memiliki arti bahwasannya kepercayaan pada kinerja pegawai di lingkup Sekretaris Daerah Kabupaten Sumedang sudah tertanam pada benak pegawai karena dengan adanya rasa kepercayaan terhadap pimpinan maupun bawahan atau sesama rekan kerja maka akan lebih berjalan dengan lancar pula kinerjanya.
2. Terdapat hubungan antara Keputusan Bersama (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y1). Hal ini berarti tingkat keputusan bersama antar pegawai sudah sangat dirasakan pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang karena keputusan tidak bisa diambil sepihak dengan adanya keterlibatan pegawai maka akan timbul rasa berperan aktif pada organisasi tersebut dan akan timbul pula kinerja yang efektif bagi pegawai yang ada didalamnya.
3. Terdapat hubungan antara hubungan keterbukaan komunikasi dengan Kinerja Pegawai, ini berarti pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sudah memiliki hubungan keterbukaan komunikasi kepada atasan maupun rekan kerjanya, karena keterbukaan komunikasi ini akan memberikan jalan keluar pada suatu

persoalan, semakin terbuka suatu komunikasi semakin efektif pula iklim organisasi karena tidak akan ada hal yang ditutup-tutupi sehingga semua komunikasi yang menyangkut dengan pekerjaan bisa diatasi dengan baik.

4. Terdapat hubungan antara perhatian tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan Kinerja Pegawai. Artinya, pegawai yang ada pada lingkup sekretariat daerah kabupaten sumedang memiliki perhatian yang tinggi atas tujuan-tujuan yang ada dan yang mesti dicapainya, dengan didukung oleh aspek diatas serta adanya aspek ini maka akan semakin berjalan hangat iklim komunikasi organisasi dan akan berjalan pula kinerja pegawai yang baik.

#### ACKNOWLEDGE

Yang paling utama saya mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas semua kenikmatan yang diberikan selama ini sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar dan sampai ke tahap akhir. Teruntuk kedua orang tua saya yang telah memberikan beribu-ribu dukungan serta motivasi. Dan tidak lupa pula dosen pembimbing saya ibu Tresna Wiwitan yang sudah berusaha membimbing saya dalam penyusunan penelitian ini. Dan juga terima kasih kepada para dosen khususnya Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung yang telah mendidik saya dengan beragam ilmu yang tentunya akan bermanfaat di masa mendatang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [2] Davis, Keith & John Newstrom. 2004. Perilaku Dalam Organisasi. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- [3] Prihandini, Florensia, Pramono Hadi, A Sigit . (2021). *Pengaruh Marketing Public Relations terhadap Loyalitas Pelanggan*. Jurnal Riset Public Relation, 1(1). 57-70