

PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.RIAU TELEVISI

Oleh : Indah Azura
Pembimbing: Rummyeni, S.Sos, M.Sc

Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru
Pekanbaru 28293 Telp/Fax. 0761-63277

In a formal organization there are elements which are connected to each other. Among others are the element of leadership, communication scene, and work motivation. These element are the sub-system that correspond with one and the other and become support for company as a system with purpose. A leader have a different way and style. The style of leader's communication must be adjusted with the current organization or company condition and situation, so it can motivate the employee who will be related with the performance improvement and employee's productivity. Organization communication scene is another important thing, which become a focus attention if they want to promote an institution, because a conducive scene of communication in organization can make the employee to be more motivate in doing their work.

This research is titled "The Influence of Leadership Communication Style and Communication Organization Scene to PT. Riau Televisi Employee Performance" The purpose of this research is to find out the leader's communication style and the communication scene in the organization along with its effect toward the performance of PT. Riau Televisi employees. Theory used is organizational information theory. The method used is explanation research by using questionnaire data as much as 160 employees of PT. Riau Televisi. In this research, because population is relatively small and relatively ease to reach, the author use the total sampling method, also called census. Data analysis in this research is multiple linear analysis using SPSS version 20.

The results showed that partial communication style of leadership, known t arithmetic $(4.353) > t$ table $(1,975)$ or Sig. $(0,000) < 0.05$. This means that the leadership style of communication variables significantly affect employee performance. And communication organization scene partially Known t count $(6.606) > t$ table $(1,975)$ or Sig. $(0,000) < 0.05$. This means that the climatic variable of organizational communication has a significant effect on employee performance. And simultaneously Communication style leader and climate communication organization known F count $(60,030) > F$ table $(3,054)$ with Sig. $(0,000) < 0.05$. The meaning is that the communication style of leadership and climatic communication of the organization together have a significant effect on employee performance variable.

PENDAHULUAN

Pada sejarah kehidupan berorganisasi, faktor manusia adalah hal yang sangat penting. Hal ini wajar karena secara alamiah manusia adalah makhluk sosial yang hidupnya berkelompok dan saling berinteraksi satu sama lain. Adanya interaksi antar sesama manusia dalam kelompok ataupun organisasi tersebut adalah hasil dari sebuah proses komunikasi. Dimana komunikasi merupakan saluran hubungan untuk melakukan dan menerima mekanisme perubahan, juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi, maka ide, pikiran dan perasaan tidak dapat disalurkan pada orang lain. Komunikasi dalam hal ini adalah komunikasi antarmanusia dalam konteks organisasi. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang berfokus kepada manusia manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Peranan dan status setiap manusia dalam organisasi menentukan juga bagaimana dia berkomunikasi dengan orang lain, dan bagaimana orang lain berkomunikasi dengan dia sesuai dengan status dan perannya dalam organisasi.

Sebuah organisasi formal didalamnya terdapat unsur-unsur dasar yaitu : pemimpin, pegawai, pekerjaan, struktur dan pedoman dalam perusahaan. Unsur-unsur tersebut merupakan sub-sub sistem yang saling terkait satu sama lain dan menjadi pendukung perusahaan sebagai sebuah sistem yang memiliki tujuan. Dalam pelaksanaan tugas dari masing-masing sub-sub sistem tersebut akan terjadi berbagai macam hubungan

antara satu dengan yang lainnya yang kesemuanya termasuk dalam konteks komunikasi.

Teori Informasi Organisasi diterapkan untuk menjelaskan bahwa organisasi adalah sebuah proses hidup. Weick menyamakan pengorganisasian informasi sebagai proses komunikasi untuk menyampaikan informasi guna mencapai tujuan organisasi (West & Turner, 2008:336). Proses pengorganisasian menghasilkan sesuatu yang dinamakan organisasi. Penekanannya terletak pada aktivitas dan proses. Teori ini menggunakan komunikasi sebagai sebuah dasar bagi pengorganisasian manusia dan memberikan sebuah dasar pemikiran untuk memahami cara manusia berorganisasi. (Littlejohn & Foss, 2009) . Menurut Weick, semua informasi dari lingkungan sekitar bersifat ambigu pada beberapa tingkatan. Pengorganisasian membantu mengurangi ketidakpastian tentang informasi yang diperoleh para anggota organisasi ketika mereka mencoba membuat keputusan untuk keselamatan dan keberhasilan organisasi.

Gaya komunikasi pemimpin adalah perilaku komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, dengan kata lain cara atau bagaimana seorang pimpinan/atasan berkomunikasi dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu.

Komunikasi internal, yang dalam hal ini disebut juga dengan komunikasi pegawai memiliki tiga wujud. Yang pertama adalah komunikasi ke bawah (downward communication), yakni komunikasi dari pihak manajemen atau

atasan kepada para pegawai. Yang kedua adalah komunikasi ke atas (upward communication), yakni komunikasi dari karyawan ke atasan. Adapun yang ketiga adalah komunikasi sejajar (sideways communication), yakni komunikasi yang berlangsung antara sesama pegawai (Pace & Faules : 2010).

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk menghasilkan kinerja tidak terlepas dari kondisi iklim komunikasi Organisasi yang mendorong tercapainya kinerja tersebut. Iklim komunikasi Organisasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi sangat penting karena menjembatani praktek-praktek pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Setiap pemimpin yang memiliki pengetahuan luas tentang iklim komunikasi organisasi, akan dapat memahami secara lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu. Keputusan yang diambil anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif, merasa bagian dari organisasi, memiliki semangat, mengedepankan kejujuran, kreatifitas, inovasi, mampu mencari peluang dalam

organisasi, dan mendukung anggota lain untuk memiliki kinerja yang lebih baik, merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh iklim organisasi positif. Hal inilah yang sepatutnya dijaga dan dibina secara terus menerus oleh setiap anggota agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya. Sebaliknya iklim yang negatif benar-benar dapat merusak keputusan yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi. Pada akhirnya akan berpengaruh buruk juga terhadap kinerja pegawai.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur karyawannya, kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:121). Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2002) pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 (lima) hal berikut, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Setiap perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik serta karyawannya. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan banyak sumber daya, diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM). Namun terkadang, perusahaan mengalami hambatan dalam mengkoordinasi karyawan agar selaras dengan kemauan perusahaan tersebut. Hal ini karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, tingkah laku, dan lingkungan yang berbeda satu sama lain (hasil wawancara dengan Kepala Bagian HRD PT. Riau TV).

Riau TV adalah sebuah stasiun televisi lokal yang berpusat di Pekanbaru, Riau. Stasiun televisi ini merupakan anggota jaringan JPMC. Pertama kali mengudara pada tanggal 20 Mei 2001 yang saat itu masih berada di frekuensi 32 UHF, dan seiring waktu dan perkembangan, Riau TV mengubah frekuensi menjadi 46 UHF dengan kekuatan pemancar sebesar 10 KW dan coverage area nya adalah beberapa kabupaten atau sebagian dari Provinsi Riau. (www.riautelevisi.com).

Masalah Disiplin Kerja dapat terjadi di semua bentuk organisasi atau perusahaan. Dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak. PT. Riau Televisi mengalami disiplin kerja seperti yang terlihat dalam pemaparan fakta-fakta dibawah ini (hasil wawancara dengan Kepala Bagian HRD PT. Riau TV) :

1. 15% karyawan menumpuk pekerjaan dan akhirnya membuat pekerjaan tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.
2. 40% karyawan melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja yang berarti mangkir dari apa yang seharusnya dilakukan selama jam kerja.
3. 30% karyawan datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.

penelitian yang pernah diteliti Regina Aditya Reza (2010), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pemikiran-pemikiran tersebut melatar belakangi peneliti untuk

melakukan penelitian lebih dalam mengenai kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap kinerja. Sehingga penulis membuat suatu penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya komunikasi pemimpin dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi?”

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Apakah secara parsial terdapat pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi ?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi ?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin dan iklim komunikasi Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Riau Televisi?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Televisi

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bersifat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan ilmu komunikasi mengenai Kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan .

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran kepada Riau Televisi tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori informasi organisasi

Teori Informasi Organisasi berdasarkan penelitian Karl Weick yang meliputi dua teori besar yaitu Teori Sistem Umum dan Teori Evolusi Sosiokultural Darwin. suatu organisasi yang membuat informasi yang membingungkan atau ambigu menjadi masuk akal. Karl Weick menjelaskan sebuah proses yang disebut dengan pengorganisasian informasi. Pengorganisasian menurut Weick (1979) dalam Pace & Faules (1993:80) yaitu sebagai suatu gramatika yang disahkan secara mufakat untuk mengurangi ketidakjelasan dengan menggunakan perilaku-perilaku bijaksana yang saling bertautan.

Teori Weick menggunakan komunikasi sebagai sebuah dasar bagi pengorganisasian manusia dan memberikan sebuah pemikiran untuk memahami cara manusia berorganisasi. Organisasi bukanlah susunan yang terbentuk oleh posisi dan peranan, tetapi oleh aktivitas komunikasi. Aktivitas organisasi mengisi fungsi mengurangi ketidakpastian informasi. Menurut Weick, semua informasi dari lingkungan sekitar bersifat ambigu pada beberapa tingkatan. Pengorganisasian membantu mengurangi ketidakpastian tentang informasi yang diperoleh para anggota organisasi ketika mereka mencoba membuat keputusan untuk keselamatan dan keberhasilan organisasi. Organisasi juga menangani ketidakjelasan informasi dengan menggunakan sejumlah aturan. Proses menghilangkan kesamaran atau mengurangi ketidakjelasan dapat merupakan hal yang kompleks.

Jadi, aktivitas utama sebuah organisasi adalah proses memahami informasi yang tidak jelas dan ambigu. Anggota-anggota organisasi mencapai proses memahami ini melalui tiga proses yang berkembang yaitu *enactment*, seleksi, dan retensi informasi. Organisasi sukses dalam hal ini ketika mampu untuk mengurangi ketidakjelasan dengan menggunakan cara-cara ini. Teori ini juga menggunakan perspektif teoritis lainnya yang menjelaskan proses-proses yang dilalui oleh sebuah organisasi untuk menerima input dari orang lain. Pentingnya interaksi manusia dalam pemrosesan informasi karena komunikasi merupakan fokus sentral dari teori ini. Organisasi bukan hanya struktur semata, melainkan suatu kesatuan yang diciptakan

oleh anggota-anggota organisasi yang terus menerus bertransformasi dan berubah.

2. Gaya Komunikasi Pemimpin

Pace & Faules (2005) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang lebih baik pula. Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi karyawan yang baik pula, artinya bahwa karyawan ini dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan gaya komunikasi pemimpin adalah perilaku komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, dengan kata lain cara atau bagaimana seorang pimpinan/atasan berkomunikasi dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu. Gaya komunikasi pemimpin pada satu kelompok tertentu dapat diterapkan dan bisa juga tidak dapat diterapkan pada kelompok yang lain tergantung pada karakteristik kelompok yang dipimpinya. Pemimpin tidak dapat memilih gaya mereka sesuka hati. Mereka menghadapi kendala oleh kondisi budaya yang ternyata diterapkan oleh pengikut mereka.

3. The Equalitarian Style

Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan. The equalitarian style of communications ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun yang bersifat dua arah (two way traffic of communications). Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi

dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

Aspek “Gaya komunikasi Equalitarian Style” menurut Pace:

1. Keakraban yaitu : Kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan, keakraban seorang pimpinan terhadap karyawan merupakan hal yang penting dalam lembaga perusahaan. Fakta membuktikan bahwa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh seorang karyawan akan dibantu pimpinan atau karyawan lain yang mempunyai kelonggaran waktu.
2. Pengertian yaitu : Tindak komunikasi dilakukan secara terbuka. Artinya, setiap anggota organisasi (karyawan) dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal. Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi (karyawan) mencapai kesepakatan dan pengertian bersama. pimpinan yang menggunakan gaya komunikasi yang bermakna kesamaan ini, adalah pemimpin yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja antara pimpinan dan karyawannya.
3. Kesupelan yaitu : Seorang pemimpin yang pandai menyesuaikan diri terhadap bawahannya, pandai bergaul dan luwes terhadap bawahan atau karyawannya (Pace, 2006 : 280)

4. Iklim Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang terjalin terus menerus dalam sebuah organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu, keputusan – keputusan yang diambil oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, menawarkan gagasan – gagasan inovatif bagi penyempurnaan perusahaan dan operasinya.

Redding menyatakan bahwa iklim komunikasi lebih penting daripada keterampilan atau teknik – teknik komunikasi semata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Goldhaber, 1990:148). Redding juga berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada para karyawan bahwa organisasi mempercayai mereka, dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko ,mendorong dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan/tugas, menyediakan informasi yang terbuka dan memadai mengenai organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta mudah memperoleh informasi yang dapat dipercaya dari para karyawan, organisasi secara aktif memberikan penyuluhan kepada para karyawan sehingga karyawan melihat bahwa mereka keberadaan mereka penting dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada tujuan - tujuan kinerja tinggi (Pace dan Faules, 2010:155).

Pengukuran Iklim Komunikasi Organisasi

Penelitian yang dilakukan Pace dan Peterson menunjukkan bahwa ada beberapa faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi (Pace dan Faules, 2010:159-160). Faktor - faktor tersebut adalah :

1. Kepercayaan. Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
2. Pembuatan keputusan bersama. Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka.
3. Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan atau atasan.
4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu. pemimpin dan rencana-rencana.
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan atau masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka

6. Perhatian pada tujuan bekerja tinggi. Personel disemua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar para anggota organisasi lainnya.

5. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai (Mahsun, 2006:25).

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 (lima) hal berikut:

1) Kuantitas output, yaitu menyangkut jumlah output yang dihasilkan dan ketepatan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin;

2) Kualitas output, meliputi ketepatan mutu dalam menghasilkan output yaitu menyangkut kerapian, ketelitian dan keterampilan;

3) Jangka waktu output, yaitu pemanfaatan waktu yang telah disesuaikan

4) Kehadiran di tempat kerja;

5) Sikap kooperatif, yaitu menyangkut cara bersikap di perusahaan, baik terhadap atasan, karyawan lain, ataupun terhadap pekerjaan yang diberikan untuk penyelesaian secara bersama – sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik (Sugiyono, 2010: 7). Analisis kuantitatif adalah analisis berupa data yang diperoleh dari responden yang telah dikumpulkan, kemudian di analisis dan diolah menggunakan teori statistik sebagai alat pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga metode ini akan memberikan kepastian dalam mengambil keputusan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research yaitu

dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan yang lain. Jadi, penelitian eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (Bungin, 2011:38).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan terhadap 160 Karyawan PT. Riau Televisi . Berikut hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner

a. Rekapitulasi Identitas Responden

Dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 125 orang (78,1%) dibanding perempuan yang hanya berjumlah 35 orang (21,9%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT.Riau Televisi.

mayoritas usia responden berasal dari usia dibawah 30 tahun yaitu berjumlah 60 orang atau 37,5% selanjutnya usia 31 sampai 40 tahun berjumlah 50 orang atau 31,3% dan usia 41 sampai 50 tahun berjumlah 35 orang atau 21,8% dan yang paling sedikit adalah usia diatas 51 tahun berjumlah 15 orang atau 9,4% .

posisi/jabatan responden mayoritas adalah di departemen dan produksi yaitu berjumlah 141 orang atau 88,1% , selanjutnya divisi bisnis creative berjumlah 16 orang atau 10,0% , selanjutnya deputy operasional berjumlah 3 orang atau 1,9% .

b. Rekapitulasi Tanggapan Responden yang dominan

Tabel di bawah ini merupakan hasil rekapitulasi tanggapan responden

atas pernyataan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner.

Tanggapan Responden terhadap variabel Gaya komunikasi pemimpin

Pernyataan Indikator Pengertian yang dominan

NO.	PERNYATAAN	ST	S	TS	STS
1	adanya pengertian antara pemimpin dan karyawan, maka memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan bersama dalam menghadapi setiap masalah	21 13,1%	110 68,8%	26 16,2%	3 1,9%
2	Pimpinan memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan karyawannya	15 9,4%	92 57,5%	48 33,7%	5 3,1%

Berdasarkan hasil dari Tanggapan responden terhadap variabel Gaya Komunikasi Pemimpin yang telah diuraikan di atas yang terdiri dari indikator Keakraban, Pengertian, Kesupelan, maka yang paling dominan adalah indikator pengertian dari pada indikator yang lain. Tanggapan responden untuk pernyataan no.4 yaitu adanya pengertian antara pemimpin dan karyawan, maka memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan bersama dalam menghadapi setiap masalah adalah sebanyak 21 (13,1%) responden menyatakan sangat setuju dan 110 (68,8%) responden menyatakan setuju, demikian juga tanggapan responden untuk pernyataan no.5 yaitu Pimpinan memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang

baik dengan karyawannya adalah sebanyak 15 (9,4%) responden menyatakan sangat setuju dan 92 (57,5%) responden menyatakan setuju, kedua pernyataan tersebut mendapatkan tanggapan yang paling tinggi di bandingkan dengan pernyataan yang lain. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika pemimpin PT. Riau Televisi memiliki pengertian terhadap karyawan sehingga setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan bersama dalam menghadapi setiap masalah, dan kinerja karyawan PT. Riau Televisi akan meningkat jika pemimpin memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan karyawannya .

Tanggapan responden terhadap variabel iklim komunikasi

Pernyataan indikator keterbukaan dalam komunikasi kebawah dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi yang dominan

NO.	PERNYATAAN	ST	S	TS	STS
1	karyawan dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, agar karyawan dapat mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan pimpinan atau perusahaan.	10 6,2%	107 66,9%	40 25,0%	3 1,9%
2	perhatian kepada kesejahteraan seluruh karyawan penting bagi perusahaan, sama pentingnya dengan tujuan organisasi untuk berkinerja tinggi	9 5,6%	100 62,5%	48 30,0%	3 1,9%

Berdasarkan hasil dari Tanggapan responden terhadap variabel Iklim Komunikasi yang telah di uraikan di atas yang terdiri dari indikator kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi, maka yang paling dominan adalah indikator keterbukaan dalam komunikasi kebawah dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dari pada indikator yang lain. Tanggapan responden terhadap pernyataan no.7 yaitu karyawan dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, agar karyawan dapat mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan pimpinan atau perusahaan adalah sebanyak 10 (6,2%) menyatakan sangat

setuju dan 107 (66,9%) responden menyatakan setuju, demikian juga tanggapan responden terhadap pernyataan no.12 yaitu perhatian kepada kesejahteraan seluruh karyawan penting bagi perusahaan, sama pentingnya dengan tujuan organisasi untuk berkinerja tinggi adalah sebanyak 9 (5,6%) responden menyatakan sangat setuju dan 100 (62,5%) responden menyatakan setuju, kedua pernyataan tersebut mendapatkan tanggapan paling tinggi di banding dengan pernyataan yang lain. Hali ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Riau Televisi akan lebih baik dan meningkat jika kesejahteraan seluruh karyawan penting bagi perusahaan dan di perhatikan dan karyawan dapat dengan mudah memperoleh informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Tanggapan Responden terhadap variabel Kinerja Karyawan Pernyataan indikator kualitas output yang dominan.

NO.	PERNYATAAN	ST	S	TS	STS
1	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan teliti dan rapi karena pimpinan bersedia membantu kesulitan yang karyawan hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan	14 8,8%	122 76,3%	24 15%	0 0%
2	pimpinan memiliki kepercayaan, dan keyakinan yang tinggi kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan rutin yang telah di tentukan perusahaan	14 8,8%	122 76,3%	24 15%	0 0%

Berdasarkan hasil dari Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan yang telah di uraikan di atas yang terdiri dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, komitmen ditempat kerja, maka yang paling dominan adalah indikator kualitas output dari pada indikator yang lain tanggapan responden pada pernyataan no.3 yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan teliti dan rapi karena pimpinan bersedia membantu kesulitan yang karyawan hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan

adalah sebanyak 122 (76,3%) responden menyatakan setuju, dan pernyataan no.4 yaitu pimpinan memiliki kepercayaan, dan keyakinan yang tinggi kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan rutin yang telah di tentukan perusahaan adalah sebanyak 122 (76,3%) responden menyatakan setuju, hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan lebih baik dan meningkat jika pimpinan PT.Riau Televisi bersedia membantu kesulitan karyawan dan memberikan kepercayaan dan keyakinan yang tinggi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin yang telah di tentukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*
- Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- West and Turner. (2009). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*

- Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Thoah, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Pace, R. Wayne & Faules. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Pustaka Karya.
- Mahsun, Muhammad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mathis, Robert & John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohim, Syaiful. (2016). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mulyana, Deddy, (2005). *Ilmu komunikasi suatu pengantar*. Bandung : Pemuda Rosdakarya.
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Yulk, Garyand & Wexley N. Kenneth. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psykology Personalia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Suhartono. (2011). *Simple Leadership DNA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid I, Ahli bahasa: Hadjana Pujatmaka dan Benyamin Molan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Kartono, Kartini. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT SUN.
- Handoko, Hani T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta :Raja Grafindo Prersada.

- Arifin, Syamsul. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Martoyo. (2000). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM.
- Bernadin dan russel. (1993). *Human Resource Management*. New jersey: Internasional Edition Upper Saddle River, Prentice Hall
- Yani, H.M. (2012). *manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S, P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kriyantono, Rachmat. (2007). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Bungin, Burhan. (2008). *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistic 2*. Jakarta : Bumi Aksara
- Priyatno, Duwi, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Penerbit MediaKom, Jakarta, 2008
- Azwar, S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Jurnal:**
- Reza, Regina Aditya (2010), *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro Malang.
- Ginting, Zainab (2013), *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Iklim Komunikasi terhadap Motivasi kerja Pegawai di LPP TVRI Sumatera Utara*. Universitas Sumatra Utara medan.
- Edward, Ronny (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waruna Nusa Sentana*. Universitas Sumatera Utara Medan.

Sumber Lain:

<http://www.riatelevisi.com/hal-profile.html>. (Diakses pada 12 april 2017)