

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA INSTANSI KOMISI PEMILIHAN
UMUM PROVINSI RIAU**

By : Diana Suprianti

Counsellor : Evawani Elysa Lubis, M. Si

*Department of Communication Studies Faculty of Social and Political Sciences
University of Riau*

E-mail : Diana_suprianti@yahoo.com

ABSTRACT

The organizational communication climate in the General Election Commission Agency of Riau Province is shaped through the aspects of the existing communication climate. The purpose of this study was to find out the aspects of the communication climate that existed in the Riau Provincial KPU agency, as well as knowing the perceptions of existing employee members of their institutions.

This study used descriptive qualitative method. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. The subjects in this study were members of the Riau Provincial KPU which were determined based on a purposive technique. The technique of interactive data analysis models is Miles and Huberman and uses the technique of checking the validity of the data, namely triangulation and extension of participation.

The results of this study indicate that the organizational communication climate in Riau Provincial KPU agencies as a whole is going well, this can be seen from the aspect of support that is felt less by a handful of employees. The participatory decision-making aspect works well, because it always involves all members in taking. The aspect of trust, seen in the trust given by the leadership to the employees in entrusting every work done. The openness aspect in the Riau Provincial KPU agency that occurred between the head of the department and its employees had not run optimally. The objective aspect of high performance is felt by employees who have good performance, by getting awards. And the perceptions of employees of the Riau Provincial KPU agencies indicate that employees feel proud to be able to work in the Riau Provincial KPU agency.

Keywords: *Climate of Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah suatu lembaga negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pemilihan (Kepala Daerah/DPR/DPRD/DPD/Presiden dan Wakil) di Indonesia. KPU merupakan salah satu lembaga besar di negara Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Dasar Pasal 22-E Tahun 1945 yang memiliki wilayah kerja di setiap Provinsi/Kabupaten/Kota.

Komisi Pemilihan Umum Provinsi adalah instansi KPU yang merupakan kepanjangan tangan dari KPU RI yang terdapat di setiap ibu kota provinsi yang ada di Indonesia, saat ini terdapat 34 kantor KPU provinsi di Indonesia. Salah satunya adalah KPU Provinsi Riau yang terletak di Kota Pekanbaru. KPU Provinsi Riau memiliki beberapa bagian atau divisi dalam menjalankan tugasnya, setiap bagian tentunya ada anggota organisasi yang menjalankan tugas tersebut. Dalam melakukan tugasnya tidaklah semuanya berjalan dengan lancar. Kenyataannya pegawai KPU Provinsi Riau sering kali dihadapkan dengan persoalan-persoalan komunikasi organisasi yang terjadi di dalam internalnya.

Komunikasi organisasi yang terjadi di dalam Instansi KPU Provinsi Riau baik komunikasi antara atasan ke bawahan, maupun sesama pegawai, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan mendengarkan yang menjadi kebiasaan di dalam internal yang membentuk iklim komunikasi organisasi di dalam Instansi KPU Provinsi Riau.

Iklim komunikasi organisasi mempengaruhi persepsi-persepsi mengenai pesan (*message*) dan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi (Pace & Faules: 2010). Iklim Komunikasi Organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu

organisasi. Karena iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggota organisasi, kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi (Gustiandri, 2012:3).

Iklim komunikasi organisasi memberikan pedoman bagi individu dalam berperilaku, karena dalam mengambil keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, bersikap jujur dalam bekerja, melaksanakan tugas secara kreatif, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi (Pace & Faules, 2010:155). Iklim komunikasi organisasi yang penuh persaudaraan akan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain (Muhammad, 2015:85). Sama halnya dengan pendapat Poole (1985) yang mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi penting, karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep perasaan dan harapan anggota organisasi (Pace & Faules, 2010: 148). Dan sebaliknya iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota organisasi tidak berani untuk berkomunikasi secara terbuka dan rasa persaudaraan (Muhammad, 2015:85). Iklim komunikasi organisasi yang negatif akan menyebabkan timbulnya perselisihan sehingga pengambilan keputusan yang membutuhkan masukan dari anggota organisasi tidak terlaksana dengan baik, dampaknya tiap anggota organisasi dalam memberikan kontribusi bagi organisasinya kurang optimal. Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan para anggota organisasi yang

akhirnya mempengaruhi efektivitas kinerja mereka.

Kinerja merupakan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:94). Kopelmen, Brief dan Guzzo membuat hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas pegawai (Pace & Faules, 2010:147).

Demikian halnya dengan Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau yang melakukan proses pemikiran dan pemecahan masalah dalam menyediakan kebutuhan informasi ke pemilu maupun kelembagaannya terkait dengan tugas dan tanggung jawab kepada publik-publiknya, baik itu publik internal maupun eksternal. Hal ini tidak terlepas dari kinerja para anggota organisasi di dalam instansi KPU Provinsi Riau dalam mencapai visi misinya.

Adanya relevansi antara iklim komunikasi organisasi dengan tingkat produktifitas yang berimplikasi terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja serta inisiatif di dalam organisasi, hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang iklim komunikasi organisasi di Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

Alasan peneliti memilih instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau dikarenakan instansi KPU Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga tertinggi dalam menyelenggarakan pemilihan, yang meliputi wilayah kerja di setiap kabupaten/kota yang ada di Riau ini, selain itu juga instansi KPU Provinsi telah sukses dalam menyelenggarakan pilihan Gubernur 2018 dengan baik, hal

ini ditandai dengan banyaknya kegiatan yang dibuat oleh KPU Provinsi Riau dalam menyadarkan masyarakat agar tidak golput dengan berbagai cara, seperti sosialisasi ke universitas-universitas yang ada di Riau dengan tema KPU Provinsi Riau Goes To Kampus, kemudian membuat suatu gerakan saya mencoblos (KPU Mencoklit), serta jalan santai tahapan Pilgubri dan masih banyak lagi kegiatan yang di buat oleh KPU Provinsi Riau dalam mensukseskan PILGUBRI 2018 kemaren.

Peneliti juga melihat bahwa KPU Provinsi Riau baru-baru ini menerima dua penghargaan dari KPU RI, yaitu penghargaan terbaik satu dalam kategori pelaksanaan reformasi birokrasi 2018, serta penghargaan terbaik tiga dalam kategori laporan keuangan 2018 dana pilkada tingkat nasional. KPU Provinsi Riau juga di percayai menjadi tuan rumah dalam penyelenggaraan kegiatan konsolidasi regional peningkatan partisipasi masyarakat untuk mensukseskan pemilu 2019 yang dibuat oleh KPU Republik Indonesia. KPU Provinsi Riau menunjukkan bahwa kinerja didalam Instansi berjalan sangat apik, dengan memperoleh beberapa penghargaan dari tingkat nasional. Hal ini tidak terlepas dari kinerja para pegawai Instansi KPU Provinsi Riau dalam mencapai visi misi dari Instansi KPU Provinsi Riau.

Kinerja para pegawai di dalam Instansi KPU Provinsi Riau memperoleh dukungan dan sangat di *appreciate* oleh atasan mereka, seperti para pegawai di berikan reward atas pencapaian kerja mereka, yang mereka sebut dengan pegawai berprestasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di Instansi KPU Provinsi Riau.

Instansi KPU Provinsi Riau dalam pengelolaan organisasinya

menggunakan komunikasi terstruktur, yaitu komunikasi atasan ke bawahan dan komunikasi horizontal. Yang mengedepankan prinsip keterbukaan dan kepercayaan antara satu sama lainnya. KPU Provinsi Riau mempunyai prinsip yang utama adalah kerjasama dan profesionalisme. Kepercayaan pimpinan Instansi terhadap pegawai berlandaskan pada integritas dan kredibilitas, serta kualitas seseorang. Iklim komunikasi organisasi yang ada di KPU Provinsi Riau bersifat positif, setelah peneliti melakukan penelitian.

Ketika peneliti melakukan pengamatan secara langsung di instansi KPU Provinsi Riau, peneliti melihat bahwa komunikasi antar satu sama lain dalam instansi dilakukan secara rileks, terbuka, dan ramah tamah. Intensitas dan tuntutan instansi yang begitu tinggi, tetap membuat seluruh bagian yang ada di Instansi merespon secara tanggap terhadap informasi yang ada. Para pegawai secara keseluruhan berupaya membangun partisipasi secara kolektif untuk kepentingan instansi KPU Provinsi Riau.

Optimisme dan kualitas kerja pegawai tetap mengacu kepada inovasi, kreasi dan produksi. KPU Provinsi Riau sangat menjaga aspek keterbukaan dalam komunikasi yang terjadi di dalam instansi. Hal ini tercermin dari *layout* ruangan kerja. Hampir seluruh ruangan kerja ditata tanpa menggunakan pembatas yang berlebihan, kecuali untuk ruang para atasan atau pimpinan Instansi KPU Provinsi Riau. Sehingga semua elemen maupun bagian di dalam Instansi secara alami mengupayakan terciptanya iklim komunikasi organisasi yang berlandaskan kepada aspek dukungan, aspek pembuatan keputusan partisipatif, kepercayaan, keterbukaan serta tujuan kinerja yang tinggi.

Terciptanya iklim komunikasi organisasi di dalam instansi KPU

Provinsi Riau, berdasarkan adanya interaksi dan komunikasi yang terjadi sehari-harinya di dalam Instansi, yang menimbulkan persepsi-persepsi dari para pegawai terkait dengan tempat ia bekerja, apakah ia merasa puas dengan pimpinannya, kemudian apakah ia nyaman bekerja di dalam Instansi dan lain sebagainya.

Persepsi merupakan suatu pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Jalaluddin Rahmat, 2004:51).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi W. Charles Redding

Menurut Redding iklim organisasi adalah suasana emosional dalam organisasi yang berkembang berdasarkan seberapa besar perasaan nyaman yang dinikmati oleh segenap anggota organisasi. Perasaan nyaman di kalangan anggota tersebut muncul dari pola-pola perilaku dan kebijakan-kebijakan pimpinan organisasi maupun perilaku komunikasi segenap anggota organisasi sebagai tanggapan karyawan terhadap komunikasi internal organisasi. Secara lebih khusus, iklim organisasi merupakan dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi manajerial, karena komunikasi internal organisasi merupakan manifestasi dari komunikasi manajerial. Setiap organisasi mempunyai iklim yang unik, khas, sebagaimana halnya setiap individu yang membentuk organisasi itu khas dan pola perilaku khusus sebagai manifestasi dari nilai-nilai yang dianutnya.

Teori yang dikemukakan oleh W. Charles Redding ini, diperkenalkan pada tahun 1972-an. Pada kebanyakan organisasi teori ini lebih banyak diterima sebagai suatu konsep dari suatu organisasi.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh W. Charles Redding ini menekankan pada lima aspek penting dalam iklim komunikasi, yaitu :

1. Dukungan (*supportiveness*)

Bawahan memandang hubungan komunikasi dan interaksinya dengan atasan mencerminkan nilai saling mendukung, sehingga kesadaran tentang makna dan kepentingan perannya makin besar. Misalnya dalam organisasi, rasa saling menghargai para staff dan atasan melalui tindakan tegur sapa ketika saling bertemu, menumbuhkan perasaan berharga bagi bawahan sehingga ia merasa bahwa dirinya berharga dan penting bagi organisasi.

2. Pembuatan keputusan partisipatif (*participative decision making*)

Pada dasarnya menunjukkan bahwa komunikasi dengan atasan mempunyai manfaat dan pengaruh. Atasan cukup terpelajar untuk mendengar dan memang mau mendengarkan bawahan-bawahannya. Para karyawan disemua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkatan harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen diatas

mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

3. Kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas (*trust, confidence, credibility*)

Setiap anggota organisasi disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat nilai-nilai kepercayaan, keyakinan dan keandalan yang didukung oleh pernyataan dan tindakan; menunjukkan bahwa sumber-sumber pesan maupun peristiwa-peristiwa komunikasi dapat diandalkan, layak dipercaya dan bebas dari manipulasi. Misalnya, sumber informasi atau pesan mengenai pekerjaan yang disampaikan kepada anggota organisasi dapat diandalkan, terlihat dari penyampaian informasinya yang cukup jelas dimengerti oleh tiap anggota. Informasi tersebut bisa berupa informasi secara lisan atau tulisan.

4. Keterbukaan dan keterusterangan (*openness and candor*)

Baik dalam komunikasi formal maupun informal terdapat keterbukaan dalam berkata maupun mendengarkan. Kecuali untuk informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya. Dan yang berhubungan luas dengan

perusahaan, organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.

5. Tujuan kinerja tinggi (*high performance goals*)

Anggota organisasi disemua tingkat harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah. Demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya. Misalnya dalam organisasi, memahami mengenai visi misi yang baik mempunyai kaitan dengan kinerja yang diberikan oleh para staff dalam bekerja.

Komunikasi Organisasi

Organisasi tidak mungkin ada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya. Pimpinan tidak dapat menerima informasi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi, untuk itu komunikasi organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Goldhaber (1986) dalam Muhammad (2015:67), mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Pace dan Faules (2010:31), mengatakan bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Hewstrom dalam Muhammad (2015:82), "Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan disuatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis." Menurut definisi di atas dapat dilihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktifitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Payne dan Pugh dalam Muhammad (2015:82-83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatandari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Iklim Komunikasi

Menurut Muhammad (2015:85), ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, di antaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi.

Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lainnya. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Iklim komunikasi menurut Denis dalam Muhammad (2015:86) adalah iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi

anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

Iklim Komunikasi Organisasi

Pengertian iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi “suatu evaluasi makro” mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace & Faules, 2010:154).

Menurut muhammad (2015), iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan seorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut sedikit banyaknya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku karyawan. Sedangkan Pace & Faules (2010), berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi yang kemudian disepakati dan dikembangkan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana organisasi (Mahsun, 2006:25). Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2011: 176).

Persepsi

Persepsi adalah suatu pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi adalah suatu proses penyampaian informasi yang relevan yang tertangkap oleh panca indra dari lingkungan yang yang kemudian mengorganisasikannya dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami dan mengolah segala sesuatu yang terjadi di lingkungan tersebut. Karena persepsi dapat dikatakan sebagai kejadian pertama dalam rangkaian proses menuju perubahan stimulus menjadi tindakan atau sebagai sensasi yang yang berarti atau bermakna (Rahmat, 2004:51).

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan Teori Motivasi dari W. Charles Redding tentang iklim komunikasi. Teori yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian ini sebagai tolak ukur serta penguat peneliti dalam melakukan penelitian. Teori Motivasi yang dikemukakan oleh W. Charles Redding ini menekankan pada lima aspek iklim komunikasi, yaitu aspek dukungan, aspek pembuatan keputusan partisipatif, aspek kepercayaan, aspek keterbukaan dan aspek tujuan kinerja tinggi.

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil olahan peneliti, pada awal kerangka dibuat pemaparan fenomena dan realita dalam penelitian, dalam hal ini adalah instansi

KPU Provinsi Riau salah satu lembaga tertinggi dalam menyelenggarakan pemilihan, yang meliputi wilayah kerja di setiap kabupaten/kota yang ada di Riau ini. KPU Provinsi Riau menerima dua penghargaan dari KPU RI, yaitu penghargaan terbaik satu dalam kategori pelaksanaan reformasi birokrasi 2018, serta penghargaan terbaik tiga dalam kategori laporan keuangan 2018 dana pilkada tingkat nasional.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang melalui proses observasi, pengumpulan data yang akurat berdasarkan fakta di lapangan, disertai wawancara dengan narasumber.

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 200 Pekanbaru. Yang menjadi informan peneliti adalah 3 orang pegawai, 2 orang kabag, 1 kasubag dan 1 Komisioner yang ada di KPU Provinsi Riau. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

Pengamatan yang peneliti lakukan dalam penelitian ini secara langsung, peneliti terjun kelapangan dan ikut serta didalam instansi KPU Provinsi Riau dalam memperoleh informasi dan data terkait dengan iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi KPU Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan data yang penulis kumpulkan selama penelitian, yang mengacu pada pedoman wawancara yang berdasarkan

pertanyaan penelitian. hasil penelitian menunjukkan jawaban informan serta hasil dari penelitian yang berguna untuk dianalisa secara akademik sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penelitian akan membahas Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

Yang dimaksud dengan iklim komunikasi organisasi tersebut adalah menyangkut dengan tingkah laku dan kinerja pegawai dalam menciptakan suatu instansi yang efektif.

Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh W. Charles Redding ini, menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Aspek Penerapan Iklim Komunikasi Organisasi di Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau adalah *Aspek Dukungan*: yang ada di instansi KPU Provinsi Riau menggambarkan bahwa komunikasi yang terjadi menunjukkan kurangnya rasa saling menghargai, dan jarang bertegur sapa antara pegawai dan atasan serta pegawai merasa kurang di perhatikan oleh atasannya, sehingga timbul perasaan dalam diri pegawai bahwa dirinya kurang berharga di dalam instansi tersebut. Sehingga para pegawai merasakan bahwa dirinya kurang memperoleh dukungan dari pimpinan, pegawai hanya merasakan aspek dukungan tersebut hanya dari satu sisi saja yaitu di bagian tempat ia bekerja (sesama bagian saja).

Aspek Pembuatan Keputusan yang partisipatif: Instansi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau dalam hal ini memang melibatkan para pegawainya dalam setiap rapat yang menyangkut pengambilan keputusan. Prosesnya

memang tidak secara langsung, tetapi ditampung terlebih dahulu oleh para atasan di setiap bagian yang ada, dan nantinya akan disampaikan pada rapat antara kepala bagian dengan pimpinan, meskipun tidak semua ide atau gagasan, saran maupun kritikan yang disampaikan oleh para pegawai di aplikasikan dan didengarkan semua.

Aspek kepercayaan: yang ada di instansi KPU Provinsi Riau secara keseluruhan hampir berjalan dengan baik yang di berikan dan dirasakan oleh atasan kepada pegawai, maupun kepada sesama rekan kerja. Meskipun terkadang di dalam internal instansi menghadapi kesulitan dalam mendapatkan informasi yang jelas terkait dengan pekerjaan para pegawai, hal tersebut merupakan hal yang wajar di dalam instansi, agar para pegawai aktif mencari informasi terkait dengan pekerjaannya.

Aspek keterbukaan dan keterusterangan: Aspek keterbukaan dan keterusterangan yang dirasakan oleh pegawai di dalam instansi KPU Provinsi Riau hanyalah sebatas urusan kerja saja tidak ada dalam hal yang lainnya. Jadi di dalam instansi KPU Provinsi Riau dalam menerapkan aspek keterbukaan dan keterusterangan baik antara pimpinan dengan pegawai serta sesama rekan kerjanya dengan formal.

Aspek tujuan kinerja yang tinggi: Iklim komunikasi organisasi dalam aspek tujuan kinerja yang tinggi di instansi KPU Provinsi Riau dirasakan oleh para pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, dengan memperoleh penghargaan, dan lain sebagainya merupakan bentuk motivasi bagi para pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Persepsi anggota organisasi terhadap Instansi KPU Provinsi Riau: Berdasarkan hasil peneliti peroleh bahwa para pegawai merasa bangga bisa bekerja di dalam instansi KPU

Provinsi Riau. Akan tetapi merasa kurang puas dengan kepemimpinannya. Karena melihat dari internal nya sesama atasan maupun anggota pegawai melakukan pekerjaan melihat dari sisi upah. peneliti melihat bahwa persepsi beberapa pegawai yang ada di instansi terkait dengan kepemimpinan yang mereka rasakan dalam periode ini kurang puas dirasakan, karena di dalam instansi itu belum ada rasa kekeluargaan yang dekat, mereka melakukan pekerjaan hanya melihat dari mereka di beri upah saja, dan mereka merasa bahwa pimpinan mereka kurang memperdulikan terhadap apa yang terjadi di dalam instansi itu sendiri.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar pegawai di instansi KPU Provinsi Riau merasakan aspek dukungan baik dari atasan serta rekan kerja, hanya saja ada segelintir pegawai yang tidak merasakan adanya aspek dukungan di instansi KPU Provinsi Riau. Aspek Pengambilan keputusan di dalam instansi KPU Provinsi Riau selalu melibatkan para pegawai yang ada di instansi, baik secara langsung maupun tidak. Di dalam instansi KPU Provinsi Riau di seluruh bagian pimpinan maupun pegawai selalu mengupayakan terciptanya komunikasi yang berlandaskan aspek kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas, meskipun tidak semuanya merasakan hal tersebut. Pada aspek keterbukaan dan keterusterangan di instansi KPU Provinsi Riau baik antara pimpinan dengan pegawai maupun sesama pegawai berjalan dengan baik. Aspek tujuan kinerja yang tinggi di instansi KPU Provinsi Riau terlihat dari pemahaman para pegawai yang ada

di instansi terkait dengan visi misi yang akan dicapai oleh instansi.

2. Persepsi anggota organisasi terhadap instansi KPU Provinsi Riau bahwa para pegawai merasa bangga bisa bekerja di dalam instansi KPU Provinsi Riau. Akan tetapi merasa kurang puas dengan kepemimpinannya yang sekarang ini di karenakan para pegawai menganggap bahwa pimpinannya kurang peduli terhadap lingkungan internal mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup

Kriyantono, Rachmat. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Meleong, Lexy. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Muhammad, Arni. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2010). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Prastowo, Andi. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media

Rahmat, Jalaluddin. 2014. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Romli, Khomahrial.2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : Grasindo

Sugiarto, Dergibson Siagin. 2003. *Teknik Sampling*. Jakarta : Gramdia Pustaka Utama

Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif. Cet.III*. Bandung : Alfabeta

Sukandarmudi. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenada Media Group

Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama

Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta : Prenada Media Group

SUMBER JURNAL

Fauzi, Ahmad dan Sarwititi Sarwoprasodjo. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa*. Institut Pertanian Bogor

Harjana, Andre. 2007. *Iklim Komunikasi Keorganisasian*.

Universitas Atma Jaya
Yogyakarta

Universitas Sultan Ageng
Tirtayasa. Serang-Banten

Kamuli, Sukarman. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo

Jaya, Indra. 2014. *Iklim Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif Kualitatif pada Yayasan Penerbitan Pers Suara Muhammadiyah)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Marcyola, Duti. 2012. *Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan di Bank Bukopin Cabang Medan*. Universitas Sumatra Utara

Sanusi, Azwar. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia (Tesis)*. Universitas Indonesia, Jakarta

SUMBER SKRIPSI

Al- Fashli, Saif Haromai. 2010. *Iklim Komunikasi Organisasi (studi kasus di Perpustakaan UI)*. Universitas Indonesia

Susilawati, Fitri. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Kepemimpinan pada Tempo Inti Media*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Ali Haji, M. Reza. 2016. *Iklim Komunikasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Survey terhadap Karyawan PT. Tristan)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

SUMBER INTERNET

[http://jdih.kpu.go.id/riau/berita\(diakses, 10 Februari 2018 \)](http://jdih.kpu.go.id/riau/berita(diakses, 10 Februari 2018))

[http://jdih.kpu.go.id/riau/keputusan-kpud \(diakses, 10 Februari 2018 \)](http://jdih.kpu.go.id/riau/keputusan-kpud (diakses, 10 Februari 2018))

[http://kpu-riaproprov.go.id/v2/#\(diakses, 10 Februari 2018 \)](http://kpu-riaproprov.go.id/v2/#(diakses, 10 Februari 2018))

Gustiandry, Diskatiya. 2012. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rektorat Jendral Pajak Pratama Kantor Pelayanan Pajak Serang*.