

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL

Taufiq furqon Nurhakim

Politeknik LP3I Bandung, Jln.Pahlawan No.59 taufiqfurqonnurhakim@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of organizational communication climate which consists of Trust, Joint Decision Making, Honesty, Openness to Downward Communication, Listening in Upward Communication, High Performance. Leadership style consisting of Participatory Leadership, Caregiver Leadership, Authoritarian Leadership, Task Orientation Leadership and Bureaucratic Leadership on the performance of Employees in the National Population and Family Planning Agency Representative of West Java Province. This study uses an explanatory survey method which aims to explain the cause and effect relationship between research variables by statistical testing Inferential Path Analysis, the population of this study is the National Population and Family Planning Agency Representative for West Java Province by taking a sample of 144 respondents. Based on the results of the study, it shows that the organizational communication climate and leadership style have a significant influence on employee performance contributing to the influence of 69.2%, while the remaining 30.8% is the influence of other factors outside the two independent variables in this study. The conclusion of this study is that there is a direct or indirect influence of organizational communication climate and leadership style on employee performance in the National Population and Family Planning Agency for West Java Province Representatives.

Keywords: *Organizational Communication Climate, Leadership Style, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi yang terdiri dari Kepercayaan, Pembuatan Keputusan Bersama, Kejujuran, Keterbukaan Terhadap Komunikasi Kebawah, Mendengarkan dalam Komunikasi Ke atas, Berkinerja Tinggi. Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Kememimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Pengasuh, Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Kepemimpinan Birokrasi terhadap kinerja Pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatory yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab dan akibat di antara Variabel-variabel penelitian dengan pengujian statistic Inferensial Analisis Jalur, Populasi Penelitian ini adalah Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat dengan mengambil sampel yang ada sebanyak 144 Responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan

bahwa faktor Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai Pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Memberikan Kontribusi Pengaruh sebesar 69,2% , sedangkan Sisanya sebesar 30,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut dalam Penelitian ini. Kesimpulan dari Penelitian ini adalah Terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, di sekolah, lingkungan kampus, tempat kerja, atau dimanapun. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi atau institusi pemerintah dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat segalanya.

Organisasi adalah sistem dari kegiatan manusia yang bekerja sama, dengan kata lain organisasi itu adalah suatu sistem. Sistem dimana suatu totalitas himpunan bagian – bagian yang satu sama lain berinteraksi dan Bersama-sama beroperasi mencapai suatu tujuan tertentu di dalam suatu lingkungan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, komunikasi sangat penting keberadaannya, sebab tanpa komunikasi sangat penting keberadaannya, sebab tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak ada terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman.

Dalam Suatu organisasi umumnya terdiri dari unit-unit komunikasi yang berkaitan dengan hubungan hirarkis antara unit yang satu dengan unit lainnya. Seperti apa yang diungkapkan oleh Schein (Muhammad, 2011 : 23) bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Selain itu Schein juga mengungkapkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan dengan satu bagian

dengan bagian lainnya dan sangat tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasinya.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan pada studi terdahulu, dimana diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah **Iklim Komunikasi Organisasi** (Yoanne,2013), dan **Gaya Kepemimpinan** (Hartono dan Rotinsulu, 2015).

Iklim organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko (Pace & Faules, 2006 :133). Iklim komunikasi organisasi berbeda dengan iklim organisasi, dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace & faules,2006:83).

Setiap organisasi dan lingkungan kerja mempunyai atmosfer kerja yang berbeda. Situasi suasana kerja tersebut digambarkan sebagai iklim yang meliputi organisasi tersebut. Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian karena banyak sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai. Komunikasi dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan struktur organisasi yang dipandang sebagai suatu jaringan, tempat mengalirnya arus informasi yang berada dalam suatu organisasi melalui komunikasi invidiunya (atasan dan bawahan). Apabila tidak ada komunikasi, para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang harus dilakukan, pimpinan tidak dapat memperoleh masukan-masukan informasi dan tidak dapat memberikan petunjuk-petunjuk atau intruksi kepada bawahan. Koordinasi kerja tidak dapat tercapai, kerjasama juga tidak mungkin terlaksanakan karena orang-orang yang berada dalam suatu organisasi tidak dapat menyampaikan keinginan perasaannya kepada orang lain. Jadi dapat dikatakan aktivitas organisasi berhubungan dengan kegiatan komunikasi.

Idealnya, untuk mencapai keseimbangan individu maupun organisasi perlu didukung oleh iklim komunikasi dan lingkungan yang kondusif sehingga menghasilkan pegawai yang berkinerja. Keberhasilan komunikasi yang tercermin dalam efektifitas dan efisiensinya merupakan alat perekat organisasi, yang juga mempengaruhi nama baik (*Goodwill*) organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, apabila semakin baik iklim komunikasi yang diimplementasikan pada Badan Kependudukan dan keluarga Berencana

Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat maka konsisi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya apabila semakin tidak baik iklim komunikasi yang diimplementasikan pada Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat maka kondisi tersebut akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak kalah pentingnya yaitu Gaya Kepemimpinan. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk merelisasikan visinya. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat (Thoah,2006:15). Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawa sosialnya akan sangat bergantung pada pimpinannya. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian par apeneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini dapat menjadi variable dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja yang tinggi.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Perwakilan Jawa Barat merupakan salah satu organisasi pemerintah Provinsi Daerah Jawa Barat yang lebih dikenal dengan Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) yang berada di bawah Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Provinsi Jawa Barat, sebagai satuan kerja perangkat Daerah (SKPD), Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 120 Tahun 2009.

Sejak Bergulirnya era otonomi daerah , Kantor Keluarga Berencana awalnya ada di bawah naungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) kemudia dilebih di bawah naungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat, banyak mengalami pasang surut baik dari aspek kepemimpinannya maupun dari aspek kinerjanya. Hal ini

terjadi karena proses penyesuaian kelembagaan di bawah organisasi induk baru berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008.

Beberapa kali kantor Keluarga Berencana menginduk kepada instansi lain atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain yang berada di bawah Provinsi Jawa Barat, hingga akhirnya menginduk Kepada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB). Kondisi yang ada pada saat itu juga mempengaruhi internal organisasi terlebih pegawainya, dimana para pegawai Bekerja dalam kondisi tak menentu atau konsistensi kerja pegawai tidak optimal, contohnya di kantor BKKBN Perwakilan provinsi Jawa Barat kurang optimal dikarenakan dimana di lingkungan kantor BKKBN dimana karyawan selalu kurang konsisten dalam setiap pekerjaan dari pimpinan, baik dari aspek jabatan maupun suasana di lingkungan kerja. Di lain pihak para pegawainya dari waktu ke waktu semakin menyusut atau berkurang, kuantitas kerja pegawai kurang atau tidak optimal hal ini disebabkan banyak pegawai yang mengajukan mutasi ke instansi lain selain para pegawai yang memasuki masa purna bakti atau *Pensiun*. Jumlah pegawai yang awal mulanya berjumlah 160 orang, sampai sekarang menyusut menjadi sebanyak 114 orang.

Oleh karena itu penting untuk diteliti seberapa besar *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat* sehingga diharapkan dengan meningkatnya kinerja maka akan berdampak kepada pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan terhadap tujuan organisasi sehingga dapat menciptakan *Image* yang positif bagi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dengan demikian, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan Kepada Perangkat Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Jawa Barat tentang Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui iklim komunikasi organisasi yang ada di kantor tersebut. Adapun kontribusi yang dihasilkan berupa evaluasi mengenai kinerja pegawai Kantor BKKBN dan Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor tersebut

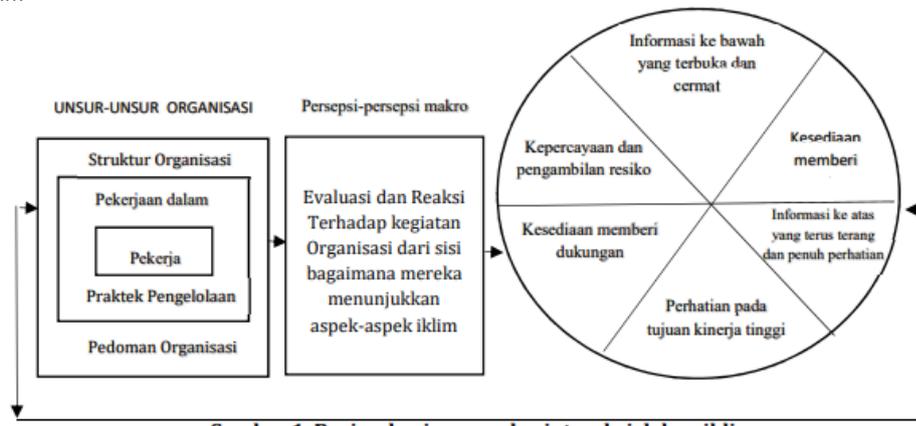
1. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi dan organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi

kepada tingkah laku karyawan. Untuk dapat menciptakan iklim komunikasi dan organisasi yang baik perlu memahami kedua hal tersebut serta keadaan karyawan.

Pace dan Faules membahas mengenai iklim komunikasi organisasi yang mendefinisikan bahwa iklim komunikasi sebagai “ gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut “ (Pace dan Faules, 2006:147).

Iklim komunikasi merupakan suatu kiasan dalam bentuk ucapan yang di dalamnya mengandung suatu istilah yang jelas, untuk diteraokan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan. Seperti yang dikemukakan Sackmann (pace dan Faules, 2010 ; 147) yang menyatakan bahwa, “ suatu kiasan dapat memberi gambaran yang gambling pada tingkat kognitif, emosional, perilaku dan menyatakan suatu baguan tertentu pada tindakan tanpa menetapkan perilaku sebenarnya’. Iklim komunikasi merupakan merupakan gabungan dari persepsi-persepsi, suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku, respon dari anggota organisasi terhadap yang lainnya, harapan-harapan, konflik antar pribadi dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Sehingga iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi di dalam organisasi (pace & Faules, 2010 ; 147). Iklim komunikasi dalam organisasi juga terbentuk melalui suatu proses dalam arti ada sejumlah tahapan yang harus dilalui sebelum peristiwa komunikasi itu terjadi selama rentang waktu tertentu, seperti yang gambarkan di bawah ini



Gambar 1. Bagian-bagian yang berinteraksi dalam iklim Komunikasi organisasi Pace & Faules (2010: ha150)

Dari gambar di atas, dapat dilihat komponen-komponen yang berkontribusi pada iklim organisasi, yaitu : (1) Elemen-elemen organisasi, yang terdiri dari struktur organisasi, petunjuk organisasi, jenis pekerjaan, dan praktek manajemen dan para pegawainya : (2) persepsi-persepsi makro yang terdiri dari sejumlah evaluasi dan reaksi dari anggota organisasi atas berbagai aktivitas organisasi, yang dipandang dari sudut bagaimana para anggota organisasi mempraktekan berbagai aspek dari iklim komunikasi; (3) Efek komunikasi yang dihasilkan melalui aliran komunikasi ke atas dan ke bawah, dukungan dan bimbingan yang ada, kepercayaan dan kemampuan mengambil resiko, serta kemauan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pace dan Faules, ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi dalam organisasi, yaitu:

1. *Kepercayaan*

Setiap pegawai pada semua tingkatan harus mampu mengembangkan dan memelihara hubungan saling percaya, kepercayaan pada diri sendiri serta kredibilitas tinggi yang diwujudkan melalui pernyataan maupun tindakan.

2. *Pengambilan keputusan yang partisipatif*

Setiap pegawai harus saling berkomunikasi dan berkonsultasi atas semua isu yang ada di lingkungan organisasi menyangkut kebijakan organisasi yang relevan dengan tugas mereka. Para pegawai di semua tingkatan harus diberi jalan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dengan pimpinan agar mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. *Kejujuran*

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi dimana para pegawai secara terbuka mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka, tanpa memindahkan dan melihat dengan siapa mereka berbicara.

4. *Keterbukaan di dalam komunikasi ke bawah*

Kecuali untuk informasi rahasia, anggota organisasi harus relative 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. *Mendengarkan di dalam komunikasi ke atas*

Setiap pegawai pada semua tingkatan harus saling mendengarkan secara continue dengan pikiran terbuka tentang saran atau laporan masalah yang datang dari pegawai di bawahannya, informasi yang datang dari bawah harus serius untuk diperhatikan dan ditindak lanjuti.

6. *Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi*

Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi – produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah- demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Sedangkan variable iklim komunikasi menurut Hardjana (2000:55) adalah pengalaman dan persepsi karyawan tentang ; saling percaya(trust) partisipasi dalam pembuatan keputusan, pemberian dukungan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan, kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan, keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi.

Keenam faktor di atas dikembangkan oleh Peterson dan pace (1976) sebagai inventaris iklim komunikasi (IIK) yang dirancang untuk mengukur mengenai pengaruh iklim komunikasi, yang dirancang untuk mengukur mengenai pengaruh iklim komunikasi, yang sudah banyak digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan organisasi dan hasil pengujiannya telah banyak memberikan hasil konsisten dan positif terhadap keabsahannya. Oleh karena itu, kuesioner IIK yang dikembangkan oleh Peterson dan Pace ini dijadikan rujukan untuk mengukur iklim komunikasi organisasi yang di adaptasikan pada Kantor Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

2. Gaya Kepemimpinan

Sebelum dijelaskan pengertian gaya kepemimpinan, terlebih dahulu dikemukakan pengertian kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2007:177) menjelaskan makna kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Winardi (2004) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan menurut Kartini (1998:46) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.

Luthans (2006:114) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sementara Nawawi (2003:93) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

3. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2003:88) mengelompokan gaya kepemimpinan kedalam lima jenis gaya kepemimpinan yaitu :

a) Gaya partisipatif

Gaya partisipatif menjelaskan bahwa tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila pimpinan secara formal yang membuat keputusan mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat dari pada anggota kelompok.

Untuk memotivasi bawahan pimpinan tidak hanya mempergunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi mencoba memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting.

b) Gaya Pengasuh

Gaya Pengasuh adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.

c) Gaya Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.

d) Gaya Birokrasi

Gaya Birokrasi adalah gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan.

e) Gaya Orientasi Tugas

Gaya Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntuk bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pegnertian *Performance*, yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil saja, tetapi termasuk bahaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo,2007:52). Menurut Mangkunegara (2009:51) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1988:15). Dengan demikian kinerja adalah tetnang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Prinsip dasar kinerja :

- a) Kejujuran. Kejujuran merupakan diri dari dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer,pekerja, dan rekan kerja.
- b) Pelayanan. Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada stakeholder yaitu: pekerja, manajer, pemilik dan pelanggan.
- c) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja.
- d) Bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja orang mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan.
- e) Rasa kasihan. Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain.
- f) Perumusan tujuan. Dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
- g) Konsensus dan kerja sama. Mengandalkan pada consensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan dari pada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan.
- h) Berkelanjutan. Merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, di mana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik.
- i) Komunikasi dua arah. Dengan komunikasi dua arah, bawahan lebih memahami apa yang diinginkan atasan.
- j) Umpan balik. Dapat dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

5. Teori Struktural Fungsional

Teori fungsionalisme struktural merupakan suatu teori yang memandang masyarakat sebagai suatu sistem yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan satu sama lain dan bagian yang satu tidak akan berfungsi apabila tidak ada hubungan dengan bagian yang lain. Pendekatan dari teori fungsional memandang masyarakat terintegrasi berdasarkan kata sepakat anggota-anggotanya akan nilai-nilai kemasyarakatan tertentu. Kesepakatan umum ini menjadi kekuatan yang mampu mengatasi perbedaan-perbedaan pendapat dan kepentingan di antara anggota

masyarakat. Hal ini menurut nasikun (Wirawan, 2012 ; 53), sebagai aliran pemikiran fungsionalisme strukturan.

Dalam teori Struktural fungsional, masyarakat sebagai suatu sistem memiliki struktur yang terdiri dari berbagai Lembaga yang mempunyai fungsi dan struktur yang berbeda-beda. Fungsi dan struktur itu akan berbeda pula pada lingkungan masyarakat yang berbeda seperti pada masyarakat modern dan masyarakat tradisional. Lembaga sosial mempunyai fungsi mewariskan nilai-nilai yang ada pada generasi baru. Lembaga keluarga mempunyai fungsi menjaga kelangsungan perkembangan jumlah penduduk. Lembaga berfungsi menjaga tatanan sosial agar berjalan dan ditaati sebagaimana mestinya. Kesemua Lembaga itu akan saling berinteraksi dan saling menyesuaikan yang mengarah pada keseimbangan (Wirawan, 2012 ; 46).

Menurut pandangan teori structural fungsional yang dikemukakan Tallcot Parsons, struktur itu bersifat fungsional, mempunyai empat fungsi penting untuk semua sistem “ *Tindakan*”. Hal ini dijelaskan dalam skema AGIL (*Adaptation, goal, attainment, integration, Laten pattern Maintenance*), yaitu :

- a) *Adaptation* (adaptasi) : Sistem – sistem sosial harus menghadapi lingkungannya dengan baik dan menyesuaikannya sesuai dengan kebutuhan. Penyesuaian dari sistem terhadap tuntutan yang tidak dapat diubah (*inflexible*) yang datang pada lingkungannya dan proses transformasi aktif dari penggunaan segi-segi situasi yang dapat dimanipulasi sebagai alat untuk mencapai tujuan.
- b) *Goal attainment* (Pencapaian tujuan) : sistem-sistem sosial harus mempunyai tindakan yang diarahkan pada tujuan-tujuannya. Perhatian utamanya bukan pada tujuan individu – individu tetapi tujuan Bersama para anggota dalam suatu sistem sosial.
- c) *Integration* (integrasi) : Sistem-sistem sosial harus mengatur hubungan antar bagian-bagian yang menjadi komponennya. Agar sistem sosial itu berfungsi secara efektif sebagai satu kesatuan, harus ada tingkat solidaritas di antara anggota-anggota di dalamnya, sehingga adanya ikatan emosional yang kuat untuk menghasilkan solidaritas dan kerelaan untuk bekerja sama .

- d) *Lattern pattern maintenance* (pola pemeliharaan) : Sistem-sistem sosial harus melengkapi, memelihara dan memperbaiki baik motivasi individual maupun pola-pola kultural yang menciptakan dan menopang motivasi. Hal itu dimaksudkan agar interaksi yang dibangun dalam sistem sosial itu tetap masih dapat dipertahankan.

Fungsi-fungsi di atas memiliki hubungan yang erat dengan sistem tindakan. Sistem organisme perilaku sebagai suatu sistem tindakan yang berhubungan dengan fungsi adaptasi, yakni menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mengubahnya sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan sistem kepribadian melaksanakan fungsi pencapaian tujuan dengan merumuskan tujuan dan menggerakkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan itu. Sistem sosial berhubungan dengan fungsi integrasi yang mengontrol komponen-komponen pembentuk masyarakat itu. Di lain pihak sistem kebudayaan berhubungan dengan pemeliharaan pola-pola dan struktur-struktur yang ada dengan menyiapkan norma-norma dan nilai-nilai yang memotivasi mereka untuk melakukan suatu tindakan.

Sistem tindakan, system mengandaikan adanya kesatuan antara bagian-bagian yang berhuungan satu sama lain. Kesatuan antara bagian itu pada umumnya mempunyai tujuan tertentu. Dengan kata lain, bagian-bagian itu membentuk satu kesatuan (system) demi tercapainya tujuan atau maksud tertentu (Abercrombie cs., 1984:22). Teori Tallcot persons mengenai tindakan, meliputi empat system, yakni :

- a) System budaya. Dalam system ini, unit analisis yang paling dasar ialah tentang “arti” atau “sistem simbolik”. Beberapa contoh dari system-sistem simbolik adalah kepercayaan religious, Bahasa dan nilai-nilai.
- b) System social. Adalah interaksi antara dua atau lebih individu-individu melainkan juga terdapat antara kelompok-kelompok, institusi-institusi, masyarakat-masyarakat, dan organisasi-organisasi internasional. System social selalu terarah kepada *equilibrium* (keseimbangan).
- c) System kepribadian. Kesatuan yang paling dasar unit ini adalah individu yang merupakan aktor atau pelaku. Pusat perhatiannya dalam Analisa ini ialah kebutuhan-kebutuhan, motif-motif, dan sikap-sikap, seperti motivasi untuk mendapat kepuasan atau keuntungan.

- d) System organisme atau aspek biologis dari manusia. Kesatuan yang paling dasar dalam system ini adalah manusia dalam arti biologis, yaitu aspek fisik dari manusia itu. Hal lain yang termasuk aspek fisik ini ialah lingkungan fisik dimana manusia itu hidup.

Sistem Sosial yang dikemukakan Parsons mengacu pada interaksi tingkat mikro antara ego dan alter -ego sebagai bentuk sistem sosial yang paling dasar. Dia menyatakan sistem sosial terdiri atas sejumlah actor-aktor yang mempunyai motivasi dalam arti mempunyai kecenderungan untuk “ mengoptimalkan kepuasan “, yang hubungannya dengan situasi mereka mendefinisikan dan dimediasi dalam symbol-simbol Bersama yang terstruktur secara kultural. Dari pemahaman di atas mengandung konsep-konsep sistem sosial yaitu ; actor, interaksi, lingkungan, optimalisasi kepuasan dan kultur.

Berdasarkan analisis sistem sosial menurut parsons, selain tertarik pada komponen-komponen struktur yang berskala luas seperti kolektivitas, norma dan nilai tetapi juga memperhatikan nilai fungsionalnya . dia mengemukakan persyaratan fungsional dari sistem sosial , yaitu

- a) Sistem sosial harus ditata sedemikian rupa sehingga bisa bersinegi dengan komponen sistem lainnya.
- b) Sistem sosial harus mendapat dukungan yang diperlukan dari sistem lain, untuk menjaga kelangsungan hidupnya.
- c) Sistem sosial harus bisa memenuhi kebutuhan para aktornya dengan proporsi secara signifikan.
- d) Sistem sosial harus mampu menumbuhkan partisipasi anggotanya secara memadai.
- e) Sistem sosial harus mampu mengendalikan perilaku yang dapat mengganggu.
- f) Sistem sosial harus mampu mengendalikan konflik yang akan menimbulkan kekacauan.
- g) Sistem sosial memerlukan Bahasa untuk kelangsungan hidupnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu. Pengertian metode penelitian ini dinyatakan oleh sugiyono sebagai berikut : Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu dimana cara ilmiah ini berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan. Dengan cara ilmiah ini diharapkan data yang didapat lebih obyektif, valid dan reliabel. (1992:1)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory survey*. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982:4) yang menyatakan bahwa “ penelitian *Explanatory* (Penjelasan) atau *Confirmatory Research* menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *Testing Research* yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode *Explanatory Survey* metode yang berkaitan dengan menyoroti hubungan atau pengaruh variable-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variable, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

1. Teknik Analisis Data**a) Teknik Analisis Data Kuantitatif**

Pada penelitian kuantitatif , pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui beberapa tahap sebagai berikut :

b) Tahap Pemeriksaan (*Editing*)

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lokasi penelitian. Tahap ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadang kala belum memenuhi harapan

peneliti, ada diantaranya kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebih bahkan terlupakan. Oleh karena itu permasalahan ini akan diatasi dengan tahap *editing*.

c) Tahap Pemberian Identitas (*Coding*)

Setelah tahap *Editing* selesai dilakukan, kemudian dilakukan tahap *Coding* dengan mengklasifikasikan data-data tersebut. Data yang telah melalui tahap *Editing* tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat diolah atau dianalisis. Pengkodean bisa dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan lambing (tanpa bobot) dan pengkodean menggunakan frekuensi (memberikan bobot pada setiap jawaban).

d) Tahap Pembeberan (*tabulating*)

Tabulasi adalah proses memasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

2. Transformasi Data

Pada penelitian ini, diperlukan untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval. Kegunaannya adalah untuk memenuhi sebagai dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi data yang digunakan adalah *Method of successive interval (MSI)*. Langkah-langkah transformasi data tersebut adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2011: 30)

:

- a. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan, yang telah ditabulasi. Kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternative jawaban dipandu dengan item pertanyaan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi. Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per poin dengan total frekuensi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.

- e. Gunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh. Nilai proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti Distribusi Normal Baku.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh(dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas/ Koordinat Kurve Normal Baku).
- g. Tentukan nilai skala dengna menggunakan Rumus :

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Transofrmasi data interval diperoleh dengna jalan mengambil nilai negative yang paling besar dan diubah menjadi =1. Tentukan nilai transformasi dengan rumus : $Y = NS + [1 + |NS_{Min} |]$

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) pertama kali dikembangkan oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright. Analisis Jalur atau yang lebih dikenal luas sebagai *Path Analysis* merupakan suatu metode pendek komposisi korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*). Dalam analisis jalur yang distandarkan korelasi dapat dipecah kedalam komponen-komponen structural (kausal) dan nonstructural (nonkausal) didasarkan teori yang dinyatakan dalam diagram jalur.

Menurut Retherford (1993:2) dalam Teknik analisis jalur adalah suatu Teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variable bebasnya mempengaruhi variable tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Analisis jalur ini memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (*Significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat Variabel.

Penggunaan Teknik analisis jalur dalam penelitian ini ditujukan unutm mengungkapkan hubungan sebab akibat antara variable X1, Iklim Komunikasi Organisasi, X2 Gaya Kepemimpinan terhadap Y, Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Analisis jalur dapat digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variable

dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (Eksogen) terhadap variable terikat (endogen).

Pada Riduwan dan Kuncoro (2011:116), beberapa langkah yang harus dilakukan untuk menguji *Path Analysis* adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan structural.

$$\text{Struktur : } Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_y \epsilon_1$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
Hipotesis: Naik turunnya variable endogen atau terikat (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variable eksogen (X).
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan. Hitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan dengan persamaan regresi ganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_1X \epsilon_1$

Keterangan :

Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan yakni koefisien yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-Score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi =1). Koefisien jalur yang di standarkan ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Khusus untuk penggunaan program SPSS menu analisis regresi, koefisien *Path* ditunjukkan oleh *output* yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardized Coefficient* yang dikenal dengan nilai **Beta**.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Uji secara keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} = 0$$

- a. Kaidah pengujian signifikansi secara manual menggunakan Tabel F

$$F = \frac{(n-k-1)R_{yx_k}^2}{k(1-R_{yx_k}^2)}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

K = jumlah Variabel eksogen

$$R_{yx_k}^2 = R_{Square}$$

Jika : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan.

Dengan taraf signifikan (α) = 0,05, carilah nilai F_{tabel} menggunakan Tabel F dengan Rumus :

$$F_{tabel} = F_{\{(1-\alpha)(dk = k), (dk = n-k-1)\}} \text{ atau } F_{\{(1-\alpha)(v_1 = k), (v_2 = n-k-1)\}}$$

Cara mencari F_{tabel} : nilai ($dk = k$) atau V_1 disebut nilai pembilang

nilai ($dk = n-k-1$) atau V_2 disebut nilai penyebut

b. Kaidah pengujian signifikansi : Program SPSS

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

4. Menghitung koefisien jalur secara individu.

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistic berikut :

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_0: \rho_{yx_1} = 0$$

Secara individual uji statistic yang digunakan adalah Uji t yang terhitung dengan

$$\text{rumus : } t_k = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n - l - 1)$$

Keterangan :

Statistik se ρx_1 diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasi ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$. maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima , artinya signifikan Meringkas dan menyimpulkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

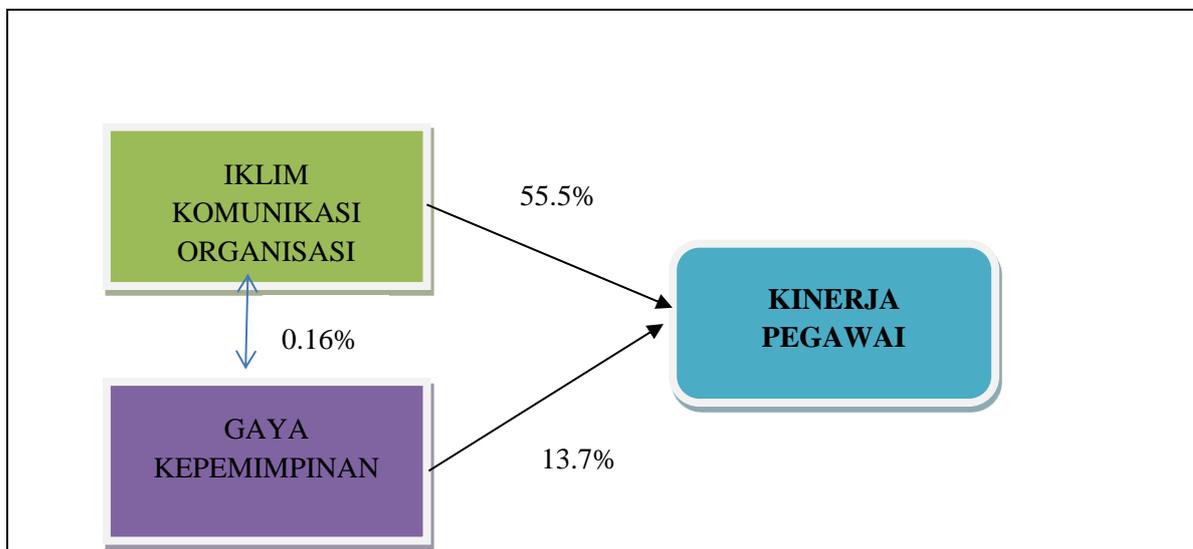
Hasil

Berdasarkan paradigma penelitian maka model struktural pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Dari hasil pengolahan data melalui statistik uji F dengan ketentuan tolak H_0 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , atau sebaliknya terima H_0 jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} . Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan komunikasi intrapersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Secara simultan gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 69.2% terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat, sedangkan sisanya 30.8% dipengaruhi faktor lain di luar yang tidak diteliti.

Beberapa faktor lain yang tidak diteliti dalam tesis ini namun mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat, diantaranya adalah faktor personal dan kelompok; sistem dan situasional. Faktor-faktor individu pada dasarnya ada yang bersifat *given*, namun ada pula yang dapat dibina dan dikembangkan secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kapasitas diri dan perbaikan organisasi. Faktor *skill, knowledge, attitude* merupakan beberapa contoh yang dapat diperbaiki baik melalui jalur formal maupun informal. Pada intinya faktor-faktor tersebut

bila dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat.

Untuk selanjutnya dari hasil penelitian verikatif dari seluruh variabel yang diteliti secara skematis dapat dibuat gambar yang memperlihatkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, sebagaimana berikut:



Gambar 2. Model Kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat Melalui Iklim komunikasi organisasi dan Gaya kepemimpinan

Berdasarkan Gambar 4.51, dilihat dari besarnya koefisien jalur,

dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh iklim komunikasi organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat menjelaskan adanya pengaruh yang termasuk kedalam kategori sedang. Sedangkan secara tidak langsung melalui gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang masih rendah (0.16%). Hasil penelitian ini kurang mendukung hasil penelitian sebelumnya, walaupun masih memiliki pengaruh yang signifikan yang menjadi unit analisisnya berbeda (dalam penelitian terdahulu adalah institusi pendidikan, industri, dan organisasi publik).
- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat menjelaskan adanya pengaruh yang termasuk kedalam kategori kuat (13.7%) dan juga secara tidak langsung melalui iklim komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang cukup yaitu (0.16%). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, walaupun yang menjadi

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional unit analisisnya berbeda (dalam penelitian terdahulu adalah institusi pendidikan, industri, dan organisasi publik).

- 3) Iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Besar pengaruh secara simultan iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Barat menjelaskan adanya pengaruh yang termasuk kedalam kategori kuat (69.2%) dan sisanya sebesar 30.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis, secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang Signifikan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Selain itu secara parsial ditarik kesimpulan sebagai Berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang Signifikan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat Secara Signifikan dan dengan hasil 55,5% dengan kategori Sedang.
2. Terdapat Pengaruh yang Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat Termasuk Kedalam Kategori Kuat (13.7%) dan Juga secara tidak langsung melalui Iklim Komunikasi yang cukup yaitu (0.16%).
3. Terdapat Pengaruh yang Signifikan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Besar pengaruh secara simultan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja menjelaskan adanya Pengaruh yang termasuk kedalam Kategori Kuat (69.2%),

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan

dan keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat Memberikan Kontribusi (*Pengaruh*) sebesar 69.2% sedangkan 30.8% dipengaruhi faktor lain di luar yang tidak diteliti.

1) Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang terdiri dari saran praktis dan akademi, sebagai berikut :

2) Saran Praktis

1. Bagi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat, disarankan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang berkaitan dengan Iklim Komunikasi Organisasi dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dimensi dalam Iklim Komunikasi Organisasi seperti Kepercayaan, kejujuran dan Memikirkan Tujuan Kinerja Pegawai yang tinggi yang membawa Pengaruh signifikan cukup tinggi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kependudukan Keluarga berencana Nasional Perwakilan Provinsi Jawa Barat hendaknya tetap dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Book

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Davis , Keith & Newstrom. W John (1996) *Perilaku dalam Organisasi* terjemahan Agus Dharma. Jakarta, Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jilid 1). Jakarta : indeks.
- Gibson; Ivancevich & Donnely, (1989), *Organisasi dan Manajemen ; Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Mulyo S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Bumi aksara.
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Grafindo, Jakarta.
- Krisyantoro, Rakhmat (2009). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama.

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organizational : Konsep dan Aplikasi*. Semarang :
Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Mulyana, Deddy. 2002. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Rosda Karya
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi; dalam Prespektif Teori dan praktek*. Malang:
UMM Press.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi (1995) *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3S
- Morissan. (2009). *Teori Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Morissan (2013). *Teori Kominikasi; Individu Hingga Massa*, Jakarta Kencana.
- Muhamad, Arni (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Pace, W dan Faules, D.F. 2006. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja
Perusahaan Ed. Deddy Mulyana*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Riduwan.2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel*. Bandung : Alfabeta
- Ridwan, Kuncoro, Engkos Ahmad (2008). *Cara Menggunakan dan memakai Analisis Jalur*,
Bandung Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P & Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana
Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks
Kelompok Gramedia
- Sekaran, Uma.2006. *Research Methods For Busines*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan evaluasi kinerja* . Jakarta: FE UI
- Sugiyono.. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, M. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta :
Rajawali press.
- Umar, H. (1999). *Riset Strategi perusahaan*. Jakarta : Gramedia.
- West, R., & Turner, L. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi, Analisis dan Aplikasi,
Terjemahan*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yoanne, B. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil
Surabaya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal E- Komunikasi, Vol 1 No 3.

Electronic (e-book)

<http://jabar.bkkbn.go.id>

Thesis Terdahulu

- Anggraeni, V. D. (2009). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Program Diploma IPB; Tesis*. Bandung : Fikom Unpad.
- Harjana, A. (2006). *Iklim Organisasi ; Lingkungan Kerja Manusiawi*. Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol 3.
- Hartono, W.F dan Rotinsulu, J.J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA. Vol 3 No 2
- Padmawidjaya, H.Y. (2009). *Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad; Tesis*. Bandung: Fikom Unpad.
- Poole, Marshall Scott, 1985. *Communication and Organizational Climate ; Review Critique and New Perspective* (Organizational Communication; Traditional Themes and New Directions, Robert McPhee & Phillip K Tompkins, Ed Beverly Hills, Calif, Sage.
- Siahaan, Hotlan. 2010. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perpustakaan USU : Tesis*. Bandung : Fikom Unpad