

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI POSITIF UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI PUSAT DATA DAN INFORMASI KEMENTERIAN
PERINDUSTRIAN**

M. Ali Syamsuddin Amin
m.ali.syamsudin@gmail.com
Dosen Tetap Prodi S1 Ilmu Komunikasi
Universitas Majalengka

Abstract

Leaders play a very important role in an organization which will certainly affect employee performance. The communication climate must be considered because, on the other hand, the communication climate is a combination of perceptions about communication events, human behavior, employee responses to other employees, expectations, interpersonal conflicts, and opportunities for growth within the organization. The methodology used is quantitative descriptive. The results obtained related to the influence of the communication climate to improve employee performance in the Ministry of Education and Culture Ministry of Industry can not be said to be maximal because based on the results of the study the results of 0.93% showed that the influence is very low. The results of the study suggest that: 1) the attitude of leadership openness in communication to employees has not been able to form a positive attitude and improve employee performance; 2) the level of an activity completed by an employee at the specified time has been carried out successfully.

Keywords: Climate Communication, Performance, Employees

Abstrak

Pimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena, di pihak lain iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Diperoleh hasil penelitian terkait pengaruh iklim komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di pusdatin kemenperin belum bisa dikatakan maksimal karena berdasarkan hasil penelitian maka di dapat hasil sebesar 0,93 % hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rendah sekali. Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1) sikap keterbukaan pimpinan dalam komunikasi ke pegawai belum bisa membentuk sikap positif dan meningkatkan kinerja pegawai; 2) tingkat suatu kegiatan diselesaikan oleh pegawai pada waktu yang telah ditentukan telah berhasil dilakukan.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Kinerja, Pegawai

A. Pendahuluan

Komunikasi menjadi penting dalam membentuk kinerja sumber daya manusia yang saling berinteraksi satu sama lain, khususnya di lingkungan kerja. Oleh karena itu, hendaknya komunikasi antar pegawai yang berada dalam suatu lingkungan kerja dapat terbentuk dengan baik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari kemajuan organisasi tersebut. Sering terlihat bahwa pimpinan kurang menyadari pentingnya komunikasi di tempat kerja. Dengan demikian hal tersebut dapat menghambat pengembangan kemajuan organisasi tersebut.

Pembentukan iklim komunikasi oleh pimpinan yang dapat menghubungkan, mengatur, dan membina organisasi tersebut sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan peranan pimpinan dalam membentuk iklim komunikasi positif dalam lingkungan kerja.

Pemimpin resmi diangkat atas dasar surat keputusan resmi dari orang yang mengangkatnya dan biasanya mendapat gaji, sedangkan pemimpin tidak resmi diangkat tanpa surat keputusan dan biasanya tanpa gaji. Seseorang dapat diangkat sebagai pemimpin karena mempunyai kelebihan dari anggota lainnya. Kelebihan itu ada yang berasal dari dalam dirinya dan ada pula yang berasal dari luar dirinya. Kelebihan dari dalam dirinya ia memiliki bakat sebagai pemimpin dan memiliki sifat-sifat pemimpin yang efektif. Kelebihan dari luar diri karena ia dikenal dan hubungan baik dengan yang sedang berkuasa, punya banyak teman, dari keturunan orang yang kaya atau turunan bangsawan atau penguasa.

Pimpinan Pusat data dan Informasi Kementrian Perindustrian dalam menjaga iklim komunikasi organisasinya terus dilakukan, seperti saling berkomunikasi di antara pimpinan dan pegawai, memberikan kepercayaan kepada pegawai, melakukan konsultasi atau mendengarkan saran dan pendapat pegawai sebelum membuat keputusan. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan bukan hanya yang bersifat formal tetapi juga yang bersifat non formal. Untuk menghilangkan kesan jarak antara pegawai dan pimpinan, tidak jarang Pusat data dan Informasi Kementrian Perindustrian mengadakan acara di luar kedinasan, seperti outbond, makan bersama dan lain-lain.

Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu atau reaksi positif. Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena di lingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal. Di

dalamnya setiap orang menduduki posisi atau jabatan serta peranan tertentu yang tingkat pengaruhnya berbeda. Penciptaan atau pertukaran pesan dari orang-orang tersebut melalui suatu jaringan komunikasi yang dapat membentuk dari manajemen pekerjaan yang menciptakan struktur organisasi kerja dan pembagian tugas masing-masing.

Komunikasi organisasi dalam lingkungan pekerjaan terdapat bentuk komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal yaitu komunikasi yang terjadi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama pegawai. Komunikasi organisasi juga mengandung unsur penting dalam manajemen lingkungan kerja seperti diantaranya, komunikasi untuk pembuatan keputusan, berupa komunikasi kelompok kecil atau besar, sistem kepemimpinan, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi serta kepuasan kerja di antara seluruh pegawai. Lebih spesifik peneliti berminat melakukan penelitian komunikasi organisasi serta lebih khusus dapat mengetahui proses iklim komunikasi dan pembentukan iklim dari pimpinan dalam pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang terdapat di lingkungan Pusat Data dan Informasi Kemenperin, dilandasi oleh identifikasi masalah tentang pengaruh pimpinan dalam membentuk iklim komunikasi positif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pusdatin Kemenperin.

Kebanyakan pada lingkungan kerja mengalami kendala-kendala sehingga terkadang kurang koordinasi dalam pengorganisasian tugas, pesan atau informasi yang tengah menjadi kebutuhan semua lini pegawai dan kadang kala tidak berjalan efektif dan efisien, keadaan tersebut bisa menjadi terbiasa dan berlangsung lama sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti contoh apabila ada komunikasi yang tidak efektif antara bawahan dengan atasan maka akan tercipta iklim yang tidak kondusif dan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh antar pegawai sering mengakibatkan penurunan interaksi dalam lingkungan kerja. Komunikasi interpersonal akan menjadi baik apabila penggunaannya di waktu dan saat yang tepat, jika tidak maka akan terjadi kesalahpahaman pengertian dalam berkomunikasi atau yang sering disebut dengan *miss communication*.

Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi. Iklim komunikasi yang kuat dan positif akan menghasilkan kerja yang positif juga.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pegawai dan pimpinan harus bisa menyesuaikan kondisi dalam bersikap dan berkomunikasi tentunya yang berkaitan dengan pekerjaan demi terwujudnya iklim komunikasi, karena pimpinan adalah ujung tombak majunya suatu organisasi tetapi yang tidak kalah penting adalah peran pegawai bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Maka antara pimpinan dan pegawai ada keterikatan yang sangat erat dan saling menunjang. Dengan harapan untuk memajukan atau kemajuan organisasi Pusdatin Kemenperin berdasarkan Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 107/M-IND/PER/11/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa bahwa proses komunikasi serta terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik, pimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena, di pihak lain iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

B. Tinjauan Pustaka

Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik bagi suatu organisasi akan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi.

Komunikasi memungkinkan seseorang untuk mengkoordinasikan suatu kegiatan kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama, tetapi komunikasi tidak hanya sekedar penyampaian informasi/pesan dan mentransfer makna. Artinya, komunikasi mengandung

arti suatu proses transaksional, yang berkaitan erat di mana orang berkomunikasi dengan pihak lainnya dalam upaya mempertukarkan suatu simbol/lambang dan membentuk suatu makna serta mengembangkan harapan-harapannya.

Dalam komunikasi organisasi sering terjadi informasi yang berpindah dari seorang yang mempunyai otoritas yang lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah, atau juga sebaliknya, informasi dari yang otoritasnya rendah berpindah kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi. Atau yang sering terjadi informasi bergerak di antara orang-orang yang mempunyai otoritas yang sama atau sederajat.

Informasi yang mengalir dari seseorang yang mempunyai otoritas yang tinggi kepada otoritasnya lebih rendah dinamakan komunikasi ke bawah. Menurut *Katz dan Kahn* yang dikutip oleh *Pace dan Faules* dalam bukunya *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.

Iklm Komunikasi Organisasi

Terdapat hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (dari suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respom pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.” (2013:147)

Menurut *Denis* yang dikutip oleh Muhammad dalam bukunya *Komunikasi Organisasi* mengemukakan bahwa :

“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. “ (2015:86)

Iklim komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat dirasakan dan dinilai oleh anggota organisasi. Menurut *Falcione* yang dikutip oleh *Pace dan Faules* dalam buku *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. mengatakan :

“ Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman yang relatif langgeng pada organisasi. “ (2013:149).

Teori Hubungan Manusiawi dengan iklim komunikasi Positif Pusat Data Informasi dalam membentuk Kinerja Pegawai

Teori hubungan manusiawi diperkenalkan oleh *Bernard, Mayo, Roethlisberger dan Dichson* pada tahun 1930-an. Teori ini mengemukakan bahwa manusia sebagai anggota organisasi adalah sebagai inti organisasi sosial, juga menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi.

Teori ini juga menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja diharapkan akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi.

Faktor terpenting dalam perkembangan iklim komunikasi adalah interaksi. Melalui interaksi antara anggota-anggota organisasi, iklim komunikasi organisasi terbentuk. Menurut *Pace dan Faules* dalam bukunya *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* menjelaskan bahwa :

“ Melalui proses interaksi para anggota organisasi memelihara eksistensi kepercayaan, dukungan, penyuluhan, perhatian dan keterusterangan. Pengaruh komunikasi dapat bermacam-macam dan berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi ditentukan dan diteguhkan melalui interaksi di antara para anggota organisasi proses interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya pada akhirnya dapat membentuk dan mengubah sikap. “ (2013:154)

Sehingga berdasarkan uraian di atas secara singkat dapat dijelaskan, dalam Teori Hubungan Manusiawi faktor yang terpenting adalah adanya individu yang menerima, menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya, dan Interaksi yaitu suatu hubungan antara dua individu atau lebih individu, dimana perilaku individu mempengaruhi, mengubah atau mempengaruhi individu lain atau sebaliknya.

C. Metode

Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang mengungkapkan secara fakta sejauh mana pengaruh variabel iklim komunikasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Sugiyono (2014:21) mendefinisikan pengertian metode deskriptif bahwa: Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan

analisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2014:6) adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh pimpinan dalam membentuk iklim komunikasi positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variabel *independent* mempengaruhi terhadap variabel *dependent*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Dalam penelitian ini akan diketahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta seberapa besar pengaruh yang terjadi. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Selain itu, metode yang digunakan adalah metode survey atau angket dengan berkunjung ke Kementerian Perindustrian bagian Pusat data dan Informasi. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, penelitian ini terdiri dari dua variabel yang meliputi variabel bebas iklim komunikasi (X) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

D. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan uji normalitas untuk variable iklim komunikasi dan kinerja pegawai pada penelitan ini menggunakan rumusan *kormogorov-smirnov*. Dalam uji *one sample kolmogrove-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance* (*asymp. Sig (2-tailed)*) dibawah tingkat signifikan sebesar 0,10 maka diartikan variable tersebut memiliki distribusi tidak normal dan sebaliknya. Adapun hasilnya dengan bantuan program SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Variable Iklim Komunikasi dan Kinerja Pegawai
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Iklim komunikasi	Kinerja Pegawai
N	44	44

Normal Parameters ^a	Mean	44.43	22.09
	Std. Deviation	3.546	2.834
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.133
	Positive	.083	.133
	Negative	-.132	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.874	.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429	.422

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas diketahui untuk variable Iklim Komunikasi dan kinerja pegawai. Untuk Iklim Komunikasi diketahui Z sebesar 0,874 dengan asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,429 maka 0,429 lebih besar dari 0,10 yang artinya data Iklim Komunikasi berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai diketahui Z sebesar 0,879 dengan asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,442 maka 0,442 lebih besar dari 0,10 yang artinya data Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

Uji Analisis Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui arah dan keamatan hubungan antara iklim komunikasi (X) dan kinerja pegawai (Y). di tentukan menggunakan SPSS 16. Dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Analisis Korelasi Sederhana
Correlations

		X	Y
Iklim Komunikasi	Pearson Correlation	1	.305*
	Sig. (2-tailed)		.044
	N	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.305*	1
	Sig. (2-tailed)	.044	
	N	44	44

Berdasarkan output di atas bahwa iklim komunikasi (X) dan kinerja pegawai (Y) korelasi sebesar 0,305 interval sehingga koefisien tingkat Rendah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Tingkat Koefisien Determinasi

Nilai koefisien Determinasi	Keterangan
<04%	Pengaruh rendah sekali

05% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17%-49%	Pengaruh cukup berarti
50%-80%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber : supranto (2001:227)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar Iklim Komunikasi X terhadap Kinerja Pegawai Y. nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,305^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,93\%$$

Hasil pengolah data menunjukkan bahwa nilai koefisien derterminasi sebesar 0,93% pengaruh rendah tapi pasti. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu iklim komunikasi memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,93%, dan sisanya sebesar 99,07% dipengaruhi oleh faktor dari luar yang telah dibahas dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa pengaruh iklim komunikasi yang dibangun oleh pimpinan di pusdatin kemenperin telah berpengaruh besar terhadap perubahan kinerja pegawainya

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji satu pihak untuk mengetahui signifikansi antara variabel (X) iklim komunikasi dengan variabel (Y) kinerja pegawai dihitung dengan rumus Uji-t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,305\sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,305^2}}$$

$$t = \frac{0,305 \times 6,480}{\sqrt{0,906}}$$

$$t = \frac{1,976}{0,951}$$

$$t = 2,077$$

Pengujian hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

- Hipotesis diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Hipotesis ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

t_{hitung} sebesar 2.077 t_{tabel} 1,682 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh iklim komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di pusat data dan informasi kementerian perindustrian. Dalam hal ini pimpinan dan pegawai harus bisa menciptakan iklim komunikasi yang ada di pusdatin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti melihat bagaimana pimpinan harus menjaga iklim komunikasi karena akan sangat memberikan berpengaruh yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Tabel 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Setelah dihitung nilai koefisien korelasinya maka dapat diperoleh nilai korelasi, adalah sebesar 0,305 dengan jumlah sampel (N) 44 pegawai, maka sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien maka termasuk pada angka 0,20-0,399 tersebut dalam katagori hubungan yang rendah. Sehingga apabila pimpinan menjaga iklim komunikasi atau bahkan memberikan pengaruh yang lebih baik lagi maka kinerja pegawai akan sedang, atau mungkin menambah pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk pimpinan bagaimana pentingnya peranan iklim komunikasi oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hambatan-Hambatan Pengaruh Iklim Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Informasi yang berasal dari pusat terkadang tidak langsung disampaikan kepada pegawai, sehingga seringkali menimbulkan kesalah pahaman. Pimpinan sibuk sehingga untuk menyerahkan laporan atau kegiatan pekerjaan seringkali tertunda, sehingga para pegawai belum bisa tepat waktu mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Usaha-Usaha yang dilakukan

Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan yang Dihadapi dalam Pengaruh Iklim Komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penyampaian komunikasi kepada pegawai harus dilakukan secara langsung dan efisien dengan cara sejelas-jelasnya agar dapat disampaikan dengan tepat kepada pegawai. Pimpinan harus bisa lebih

memperhatikan dan memeriksa tugas yang telah dilakukan atau diselesaikan oleh pegawai, sehingga tercipta keselarasan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

E. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Sikap keterbukaan pimpinan dalam komunikasi ke pegawai belum bisa membentuk sikap positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai belum mudah mendapatkan informasi mengenai kebijakan dan tugas mereka sehingga mereka belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Tingkat suatu kegiatan diselesaikan oleh pegawai pada waktu yang telah ditentukan telah berhasil dilakukan, dalam hal ini bila ada tugas yang diberikan oleh pimpinan ataupun sesama pegawai akan segera diselesaikan sehingga tidak ada pekerjaan yang ditunda oleh pegawai di pusdatin kemenperin.
3. Pengaruh iklim komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di pusdatin kemenperin belum bisa dikatakan maksimal karena berdasarkan hasil penelitian maka di dapat hasil sebesar 0,93 % hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rendah sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman, Omie. 2001. Dasar-Dasar Public Relations. Bandung : PT Citra Aditya Bakti
- Azwar, Saifuddin. 2002 Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Mar'at. 1982. Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mahsun, Muhammad. 2006. Pengukuran Kinerja Pelayan Publik. Yogyakarta: Pondok Pustaka.
- Muhammad, Arni. 2015. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana, Dedy. 2001. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pace, R wayne, dan Faules, Don F. Faules. 2013. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaluddin. 2009. Metode Penelitian Komunikasi: Dilengkapi Contoh Analisis Statistik. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____.1999. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sendow. 2007. Pengukuran Kinerja Karyawan. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edi. 2009. Komunikasi Dalam Organisasi. Jakarta: Kencana.

