

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA
(Pola Komunikasi Antara Pimpinan dan Karyawan di Radio Republik
Indonesia Surakarta)**



**Di susun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Starta I
pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh

**ELHAM TAUFANDY YAROSCA
L 100 1000 34**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA
(Studi Kuantitatif Eksplanatif Di Radio Republik Indonesia Surakarta Tahun 2015)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ELHAM TAUFANDY YAROSCA

L100 1000 34

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Joko Sutarso, SE.M.Si

NIK. 19640119930331001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA
(Studi Kuantitatif Eksplanatif Di Radio Republik Indonesia Surakarta Tahun 2015)**


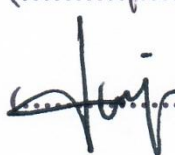
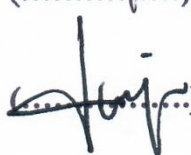
OLEH

ELHAM TAUFANDY YAROSCA

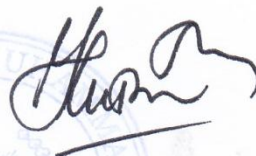
L 100 1000 34

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat., 30 Desember 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

- 1. Dosen Pembimbing
(Drs. Joko Sutarso, SE.M.Si)**
- 2. (Dosen Penguji)
(Agus Triyono, M.I.Kom)**
- 3. (Dosen Penguji)
(Dian Purworini, MM)**

(.....)

(.....)

(.....)


Dekan,



Husni Thamrin, Ph.D

NIK. 706



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Apabila ternyata kelak dikemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya bertanggungjawab sepenuhnya.

Surakarta, 10 Desember 2016



ELHAM TAUFANDY YAROSCA

L100100034

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA
(Studi Kuantitatif Eksplanatif Di Radio Republik Indonesia Surakarta Tahun 2015)**

Abstrak

Pola komunikasi organisasi adalah sistem menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan dengan maksud untuk merubah perilaku, pendapat maupun sikap. Pegawai RRI dalam menjalankan siaran dituntut untuk profesional dan berkinerja Pegawai selama ini selalu dituntut untuk dapat menampilkan dirinya sebagai pegawai yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan sadar akan tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI Surakarta)

Metode penelitian ini adalah survai yang dilakukan pada pegawai LPP RRI Surakarta dengan besar sampel 34 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji t juga uji F dan koefisien deteminasi.

Hasil penelitian peroleh hasil regresi dengan persamaan $Y = 15,741 + 0,886X_1 + 0,616X_2 + 0,781X_3 + e$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif pola komunikasi terhadap kinerja pegawai LPP RRI Surakarta selain itu setelah dilakukan pengujian juga diketahui signifikan pengaruhnya dengan derajat pengaruh sebesar 84,2%. Pola komunikasi di LPP RRI Surakarta pengaruhnya dengan kinerja pegawai sesuai dengan hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh pola komunikasi baik ke bawah, ke atas maupun horisontal terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Surakarta karena dilihat dari persamaan regresinya. Pengaruh yang positif hal itu menunjukkan bahwa pola komunikasi baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal yang ada akan membuat kinerja pegawai LPP RRI Surakarta meningkat.

Kata Kunci : *Pola Komunikasi dan Kinerja Pegawai*

Abstract

The pattern of organizational communication is a message system from communicator to communicant in order to change the behavior, opinion and attitude. The staff of RRI in running their broadcast are required to be professional and highly motivated. Staff are asked to perform themselves as employees who are mentally good, authoritative, efficient, and aware of their responsibility to achieve maximum performance This research aimed to find out the effect of the pattern of the organizational communication on the staff performance of RRI Surakarta

The method used in this research was survey to the staff of RRI Surakarta involving 34 employees. The data collection technique used questionnaire and documentation. Data analysis technique applied multiple linear regression analysis. Hypothesis was confirmed by t and f tests and coefficient of determination. The result of the research showed the regression result with the equivalent of $Y=15.741 + 0.886X_1 + 0.616X_2 + 0.781X_3 + e$, which showed there a positive effect of the pattern organizational communication on the performance of LPP RRI Surakarta staff, Besides, it was shown that the degree of the influence was 84.2%. the influence of Communication pattern in LPP RRI Surakarta was in accordance with the results of data analysis shown that there was positive influence of communication pattern from downwards, upwards, or horizontally to employee performance of LPP PPI Surakarta viewed from the equivalence of the regression. The positive influence showed that communication

pattern from downwards, upwards, or horizontally can increase the performance of the staff of LPP RM Surakarta.

Keywords: Communication pattern and staff performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya memiliki dua prinsip yaitu bertahan dan berkembang. Agar organisasi dapat berkembang maka prinsip tersebut perlu diterapkan dengan baik dalam organisasi, oleh karena itu perlu peran komunikasi agar semua prinsip yang ada bisa disalurkan dengan baik. Organisasi tidak akan bertahan jika tidak terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Demikian pula sebaliknya, adanya komunikasi akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan sehingga dengan adanya timbal balik yang baik dengan pimpinan, dan sebaliknya pula karyawan dan stafnya akan mudah dalam mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Penempatan komunikasi menjadi bagian penting ketika orang menyadari bahwa komunikasi sangat dibutuhkan dan mampu menunjang kegiatan yang lain. Komunikasi sangat penting di lakukan dalam sebuah organisasi sehingga efektifitas dalam melakukan sebuah kegiatan ataupun aktifitas maupun interaksi. Interaksi yang dilakukan adalah komunikasi antara masyarakat dan pimpinan dalam organisasi. Komunikasi organisasi mempengaruhi bentuk komunikasi antar individu dan individu lainnya serta individu dengan organisasi sehingga disini komunikasi memiliki peran yang penting dalam organisasi. (Sherwynp, 2000) mengatakan bahwa komunikasi itu penting karena merupakan pemikiran central pada apa yang akan di komunikasikan. Oleh karena itu, kelancaran komunikasi yang baik tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dan mengkomunikasikannya. Keahlian dalam komunikasi dapat kita lihat dari kondisi iklim komunikasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi yang terjadi dalam organisasi akan membentuk pola, dimana pola itu terbentuk dengan sendirinya karena terjadinya komunikasi yang berulang-ulang sehingga mampu membentuk pola komunikasi. Pola komunikasi organisasi itu sendiri merupakan sistem pengirim pesan dari komunikator kepada komunikan dengan maksud untuk merubah perilaku, sikap maupun pendapat. Binod (2009) juga mengatakan pola komunikasi akan efektif membentuk pesan sehingga akan mudah sampai pada yang dituju. Penyampaian pesan merupakan salah satu yang terjadi dalam komunikasi, dimana penyampaian pesan inidapat dilakukan secara langsung ataupun dengan perantara misalnya dengan menggunakan media. Pesan dalam komunikasi dapat disampaikan

melalui lambang (simbol) dalam bahasa verbal maupun non-verbal serta media lainya seperti media teknologi informasi, media audio visual, surat kabar, majalah, dan lain-lain.

Komunikasi ini adalah kegiatan atau proses dalam pengertian sederhana. Tindakan komunikasi dapat dilihat melalui beberapa bentuk kegiatan yakni, ide, gagasan dan proses penyampain pesan, serta proses penciptaan arti dari komunikator kepada komunikan, komunikasi melibatkan hubungan seseorang dengan orang atau hubungan dengan seseorang dengan lingkungannya, baik dalam rangka pengaturan atau koordinasi.

Kelompok yang menjadi organisasi tidak dapat di pisahkan dengan interaksi sosial yang terjadi, dalam sebuah interaksi terjadi hubungan komunikasi yang satu dengan yang lainnya baik itu internal perusahaan maupun eksternal perusahaan yaitupublik atau masyarakat umum. Dari dasar tersebut, dikatakan bahwakomunikasi selalu terjadi antara bagian-bagian yang ada di perusahaan untuk menjaga keharmonisan dalam perusahaan maka komunikasi sangat penting dilakukan supaya tidak terjadikesinambungan antar bagian.

Pimpinan dan karyawan merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkandalam organisasi. Keduanya menempati posisi yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Fakta yang tidak dapat dihindari dalam sebuah kelompok yaitu adanya seorang pemimpin atau sistem kepemimpinan. Demikian dalam hal organisasi, perusahaan pastinya memiliki seorang pimpinan yang bertanggung jawab atas perusahaan tersebut Adanya seorang pemimpin menunjukkan adanya sebuah sistem kepemimpinan. Di antara keduanya terdapat orang-orang yang dipimpin.

Dalam organisasi perusahaan, hubungan antara pimpinan dan yang dipimpin terjalin dalam sebuah ikatan perjanjian kerja yang melahirkan karyawan yang merupakan teknis perusahaan. Hal itu juga yang ditemukan Peter A. Gloor et.al (2011) dalam penelitiannya bahwa pola komunikasi di organisasi seperti yang dilakukannya pada karyawan pada suatu bank di Jerman, dan mengembangkan satu akan membentuk intervensi untuk antar karyawan maupun atasan agar lebih bisa bekerjasama juga kolaborasi efisien.

Berdasarkan uraian di atas ada hal yang menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai organisasi kerja Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta. Radio ini yang menggunakan nama negara sebagai namanya yang tujuan awal siaran adalah mendukung program pemerintah. RRI yang merupakan lembaga penyiaran publik yang bersifat independen, netral dan tidak komersial dan sebagai radio publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk siaran radio. Besarnya tugas dan fungsi

terhadap radio ini yang telah diberikan oleh negara tentang lembaga penyiaran publik, dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjaring secara nasional dan dapat bekerjasama dalam siaran dengan lembaga penyiaran asing. Tugas pokok lembaga penyiaran publik ini memberikan pelayanan, informasi, pendidikan hiburan yang sehat, kontrol dalam perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI.

Penelitian tentang pola komunikasi penting di lakukan karena RRI merupakan radio publik yang di kelola oleh negara. Yang membedakan radio ini dengan radio swasta lain yaitu RRI tidak berorientasi bisnis (komersil) dan pembiayaan operasional ditanggung oleh APBN selain itu. Karyawan radio adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang di gaji pemerintah. Dalam penyelenggaraan siaran, di bagi menjadi tiga yaitu siaran daerah, siaran nasional, siaran luar negeri.

Pegawai dalam menjalankan siaran dituntut untuk profesional dan berkinerja tinggi. Pegawai selama ini selalu dituntut untuk dapat menampilkan dirinya sebagai pegawai yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja yang maksimal Namun itu sulit untuk pegawai LPP RRI Surakarta adanya tuntutan yang seperti itu tentu semakin membuat pegawai terbebani dan sulit mencapainya sehingga membuat pegawai kurang bekerja optimal yang ditunjukkan dengan masih banyaknya tugas yang tidak selesai tepat waktu. Adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan karena pegawai kesulitan menyelesaikan namun tidak berani menanyakan pada atasan. Hal itu membuat kinerja pegawai tidak optimal menunjukkan bahwa pola komunikasi antara bawahan ke atas sedikit terhambat karena pimpinan tidak berusaha membuka komunikasi, Pimpinan hanya berusaha melakukan komunikasi ke bawah dengan perintah-perintah dan juga penjelasan searah saja tanpa berusaha mendengarkan kesulitan yang dihadapi seorang pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai pada pada dasarnya menghendaki kinerja yang tinggi bisa tercapai oleh organisasi kerja yang berwibawa dan profesional. Apabila pegawai memiliki kinerja yang rendah maka berdampak tidak baik, yaitu bisa menurunkan prestasi dan produktivitas organisasi. Komunikasi di tempat kerja dengan sendirinya berjalan dan bisa membentuk pola-pola tertentu. Pola komunikasi di tempat kerja yang berjalan efektif akan membuat pegawai berinteraksi optimal dan juga membuat pekerjaannya lebih terorganisir.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dan untuk memperjelas masalah tentang pola komunikasi di Radio RRI Surakarta, rumusan masalah dalam penelitian ini

yaitu: Apakah ada pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI Surakarta)?

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Surakarta yang beralamat di Jalan Abdul Rahman Shaleh No. 51 Surakarta, Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif dengan metode survey. Yaitu dengan menjelaskan hubungan antara variabel dan menguji hipotesis. Dalam penelitian ini dikaji faktor pola komunikasi terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surakarta.

Penelitian survey adalah penelitian dengan melakukan survai pada obyek yang menjadi sampel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Peneliti tehnik pengumpulan datanya adalah :

- a. Kuesioner, adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data penelitian menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.
- b. Dokumentasi, teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menghimpun data melalui catatan yang ada, baik berupa laporan maupun tulisan-tulisan lainnya yang ada di lokasi penelitian, juga jumlah pendidik Selain itu dan literature-literatur yang dipakai sebagai acuan untuk analisis dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPP RRI Surakarta yaitu sebanyak 172 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Suharsimo Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung setidaknya kemampuan peneliti, sempit luasnya wilayah pengamatan dan besar kecilnya resiko. Peneliti menetapkan sampel sebesar 20% dan populasi ($172 \times 20\% = 34,4$ dibulatkan 34) sesuai dengan pendapat Masri Singarimbun (2002) sampel yang tergolong sampel besar yang distribusi normal adalah sampel yang jumlahnya > 30 kasus yang diambil secara random. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini 34 orang pegawai LPP RRI Surakarta. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik random sampling.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu alat ukur dalam penelitian ini alat ukurnya adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, . Guna mengukur interkorelasi dimana setiap item pertanyaan harus mempunyai faktor loading yang $\geq 0,50$ (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala yang sama dari objek yang diukur jika dilakukan pengukuran ulang. Dengan uji Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha dinyatakan reliabel bila lebih besar dari 0,60, sebaliknya jika Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2006).

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Surakarta dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Noor (2014) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja pegawai	X ₁	= Pola komunikasi ke bawah
X ₂	= Pola komunikasi ke atas	X ₃	= Pola komunikasi horisontal
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi	a	= Konstanta
e	= Standar error		

Uji t untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas pola komunikasi ke bawah (X₁), pola komunikasi ke atas (X₂) dan pola komunikasi horisontal (X₃) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Adapun Uji F ini untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh bersama-sama variabel bebas pola komunikasi ke bawah (X₁), pola komunikasi ke atas (X₂) dan pola komunikasi horisontal (X₃) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R₂) adalah untuk mengetahui derajat pengaruh dalam bentuk persentase variabel bebas (pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horisontal) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) digunakan rumus analisis determinasi (R₂).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R ²	= Koefisien determinasi	b	= Koefisien regresi
Y	= Kinerja pegawai	b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Guna menguji hipotesis yang telah diajukan sebenarnya, maka penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS versi 16.0 diperoleh hasil berikut :

Tabel IV.13
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	15.741	3.489		4.511	.000
X1	.886	.258	.416	3.432	.002
X2	.616	.252	.278	2.447	.020
X3	.781	.296	.314	2.637	.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui nilai:

$$a = 15,741, b_1 = 0,886, b_2 = 0,616, b_3 = 0,781$$

Dan nilai koefisien regresi tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,741 + 0,886X_1 + 0,616X_2 + 0,781X_3 + e$$

Interpretasi dan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$a = 15,741$ nilai konstanta, artinya apabila pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal nol atau tanpa ada pola komunikasi baik ke bawah, ke atas maupun horizontal maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 15,741.

$b_1 = 0,886$, artinya apabila variabel pola komunikasi ke bawah meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,886 dengan asumsi variabel pola komunikasi ke atas dan horizontal tetap.

$b_2 = 0,616$, artinya apabila variabel pola komunikasi ke atas meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,616 dengan asumsi variabel pola komunikasi ke bawah dan horizontal tetap.

$b_3 = 0,781$, artinya apabila variabel pola komunikasi horisontal meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,781 dengan asumsi variabel pola komunikasi ke bawah dan ke atas tetap.

Sesuai dengan interpretasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif pola komunikasi baik ke bawah, ke atas maupun horizontal terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Surakarta. Berikutnya perlu diketahui signifikan pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja pegawai diuji dengan uji t dan uji F. Pengujian t dengan SPSS versi 16.0 diketahui bahwa :

- a. Variabel pola komunikasi ke bawah diketahui nilai t hitung dan hasil perhitungan model regresi pada variabel pola komunikasi ke bawah (X_1) adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak berarti (pola komunikasi ke bawah) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).
- b. Variabel pola komunikasi ke atas diketahui nilai t hitung dan hasil perhitungan model regresi pada variabel pola komunikasi ke atas (X_2) adalah sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak berarti X_2 (pola komunikasi ke atas) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).
- c. Variabel pola komunikasi horisontal diketahui nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi pada variabel pola komunikasi ke atas (X_3) adalah sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak berarti X_3 (pola komunikasi horisontal) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi baik ke bawah, ke atas dan horisontal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu berarti bahwa adanya pola komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai LPP RRI Surakarta secara optimal.

Pengujian F dilakukan untuk membuktikan atau mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil perhitungan uji FSPSS versi 16.0 disajikan sebagai berikut :

Tabel IV.14
 Hasil Uji F
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	466.490	3	155.497	59.441	.000 ^a
Residual	78.480	30	2.616		
Total	544.971	33			

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Tahun 2016

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai hasil uji F diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan bahwa kedua pola komunikasi baik ke bawah, ke atas maupun horizontal akan mempengaruhi kinerja pegawai LPP RRI Surakarta.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa besar pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis determinasi. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui derajat pengaruh pola komunikasi ke bawah, ke atas dan horizontal) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 disajikan sebagai berikut:

Tabel IV.15
 Hasil Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.842	1.617

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber : Data diolah Tahun 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Squares* sebesar 0,84,2, ini dapat diartikan bahwa determinasi variabel pola komunikasi ke bawah (X₁), pola komunikasi ke atas (X₂) dan pola komunikasi horizontal (X₂) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 84,2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai LPP RRI Surakarta cukup baik, karena mencapai 84,2%. Sisanya sebesar 15,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model.

3.2 Pembahasan Hasil Analisis Data

Pola komunikasi yang ada di dunia kerja terbentuk dengan sendirinya di lingkungan kerja. Pola komunikasi yang ada akan membuat suasana kerja berjalan baik dan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan juga berkembang harmonis. Pola komunikasi yang ada di lingkungan kerja akan membuat pegawai bekerja menjadi mudah karena pegawai bisa berkomunikasi secara efektif untuk mengkomunikasi pekerjaannya baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Pola komunikasi yang efektif di lingkungan kerja akan membuat pegawai mampu bekerja lebih baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pola komunikasi yang terjadi di tempat kerja dalam penelitian ini yang dilakukan di LPP RRI Surakarta lebih menyoroti pada pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal. Pola komunikasi ke bawah ini di mulai dari pimpinan ke bawahnya dalam hal ini pegawai lalu pegawai dengan rekan kerja lainnya. Pola komunikasi ke atas sebaliknya lebih pada komunikasi yang terjadi dan pegawai ke atasan hingga ke pimpinan. Sedangkan pola komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antar pegawai atau karyawan. Pola komunikasi di LPP RRI Surakarta sesuai dengan hasil analisa diketahui bahwa pola komunikasi lebih dominan pola komunikasi ke bawah dimana dalam penelitian ini pola komunikasi ke bawah dikategorikan baik hal itu dipengaruhi oleh pertanyaan yang memiliki nilai jawaban rendah yaitu atasan akan memberi teguran dan pujian langsung pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa selama ini atasan mungkin terlalu banyak memberi teguran dan pujian yang keduanya kemungkinan dilakukan tidak seimbang atau mungkin hanya dilakukan pada beberapaorang tertentu saja.

Pola komunikasi ke atas di LPP RRI Surakarta masuk kategori repdah, hal itu dipengaruhi oleh pertanyaan yang memiliki jawaban rendah yaitu pertanyaan 3 mengenai dengan mudah memberikan usulan pada atasan dan pertanyaan 4 diberikan kesempatan memberikan kritikan pada kebijakan pimpinan. Pegawai LPP RRI Surakarta yang cenderung lebih banyak pegawai lama dan tua terbiasa dengan pola komunikasi yang ke bawah, pegawai cenderung menerima semua pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan petunjuk yang diberikan biasanya mereka akan mengerjakan sesuai dengan pemahamannya jika mengalami kesulitan mereka hanya akan menanyakan pada rekan kerjanya tanpa berani menanyakan pada atasannya. Walaupun komunikasi yang ada nampak diLPP RRI Surakarta antara atasan dan

bawahan nampak harmonis namun untuk urusan pekerjaan pegawai cenderung berkomunikasi dengan pola ke bawah semua menurut perintah dan aturan dari atasan.

Pola komunikasi horizontal di LPP RRI Surakarta masuk kategori sedang hal itu dipengaruhi oleh pertanyaan karyawan mengkonsultasikan pekerjaan dengan rekan kerja lainnya. Berarti selama ini karyawan atau pegawai belum banyak melakukan komunikasi terkait dengan konsultasi pekerjaan dengan selama rekan kerja yang disebabkan kurang percaya diantara mereka dan juga kurang terbuka juga.

Indikasi pola komunikasi yang ada dioptimalkan sehingga akan membuat pegawai berkinerja tinggi. Kinerja pegawai LPP RRI Surakarta melalui hasil analisis juga termasuk kategori tinggi hal itu dipengaruhi oleh nilai jawaban tinggi dan pertanyaan tentang setiap ada perubahan di perusahaan akan berusaha mempelajarinya. Kebanyakan pegawai yang menjawab dengan nilai yang kategorinya tinggi hal itu dimungkinkan karena menurut pegawai mereka selama ini mereka selalu berusaha untuk belajar dan mempelajari hal baru yang ada di tempat kerja. Dengan adanya keinginan pegawai untuk belajar maka akan membuat pegawai terus berkembang dan mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Robbins (2007) kinerja adalah fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Begitu halnya dengan pola komunikasi di lingkungan kerja yang merupakan faktor eksternal yang akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Pola komunikasi di lingkungan kerja akan membuat kinerja pegawai meningkat optimal. Dan dari kinerja pegawai yang baik juga akan tercapai jika pola komunikasi baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal yang terjadi juga baik. Pola komunikasi yang baik itu baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas maupun pola komunikasi horizontal antara pegawai dan atasan terjalin dengan baik dan lancar. Adanya pola komunikasi yang baik ini dapat memudahkan dalam penyampaian informasi dari atasan ke pegawai dan sebaliknya dari pegawai ke atasan ataupun dari pegawai ke pegawai. Bagi pihak penerima informasi akan lebih mudah memahaminya. sehingga akan membuatnya mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil akhir yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Lain halnya dengan pola komunikasi yang kurang baik di lingkungan tempat kerja kemungkinan besar informasi yang disampaikan menjadi sulit untuk dipahami ataupun diterima, yang

pada akhirnya akan membuat kinerja pegawai menurun. Bisa dikatakan bahwa pola komunikasi akan membuat arus komunikasi berjalan dengan lebih baik, jika komunikasi berjalan baik maka akan memudahkan pegawai bekerja dengan baik dengan begitu kinerja juga akan meningkat. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariana Fajarwati (2010) pola komunikasi akan membawa arus pesan komunikasi organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Pola komunikasi di LPP RRI Surakarta pengaruhnya dengan kinerja pegawai sesuai dengan hasil analisis data menunjukkan pengaruh yang positif hal itu menunjukkan bahwa pola komunikasi baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal yang ada akan membuat kinerja pegawai LPP RRI Surakarta meningkat. Semakin baik pola komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal itu juga yang diungkapkan oleh Peter A. Gloor et al (2015) dalam penelitiannya adanya komunikasi dalam organisasi akan membuat kolaborasi antara atasan dan pegawainya berjalan baik dimana itu akan mendorong pegawai bekerja juga yang baik. Dengan kata lain adalah apabila salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel yang lain juga mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Pengaruh pola komunikasi dengan kinerja pegawai LPP RRI Surakarta dari hasil analisis diketahui adanya pengaruh yang signifikan variabel pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal secara bersama-sama. Dan dari uji masing-masing variabel pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka perlu untuk tetap mempertahankan pola komunikasi sehingga akan membuat pegawai bekerja dengan baik.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pola komunikasi di LPP RRI Surakarta pengaruhnya dengan kinerja pegawai sesuai dengan hasil analisis data menunjukkan Ada pengaruh pola komunikasi baik ke bawah, ke atas maupun horizontal terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Surakarta karena dilihat dan persamaan regresinya yaitu $Y = 15,741 + 0,886X_1 + 0,616X_2 + 0,781X_3 + e$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif pola komunikasi terhadap kinerja pegawai LPP RRI Surakarta selain itu setelah dilakukan pengujian juga diketahui signifikan pengaruhnya dengan derajat pengaruh sebesar 84,2%.

Pengaruh yang positif hal itu menunjukkan bahwa pola komunikasi baik pola komunikasi ke bawah, pola komunikasi ke atas dan pola komunikasi horizontal yang ada akan membuat kinerja pegawai LPP RRI Surakarta meningkat. Semakin baik pola komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kata lain adalah apabila salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel yang lain juga mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Penelitian ini menyetujui penelitian Mariana Fajarwati (2010) bahwa pola komunikasi akan mendukung aktifitas perkembangan organisasi selain itu pola komunikasi juga akan membuat komunikasi berjalan lebih efektif.

Pola komunikasi organisasi yang terjadi terbentuk dari komunikasi yang terjadi antar anggota organisasi. Pola komunikasi terjadi juga tanpa direncanakan semua terjalin begitu saja bahkan pola komunikasinya juga tidak bisa ditentukan. Semua pola komunikasi organisasi akan mendukung komunikasi yang efektif di organisasi.

4.2 PERSANTUNAN

Yang pertama penulis memanjatkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada bapak Drs. Joko Sutarso, SE.M.Si, selaku pembimbing yang banyak memberikan arahan dan bimbingannya selama ini. Kepada Dra. Chrisma Riny, MM, selaku kepala di LPP RRI Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Surakarta dan segenap jajaran staff atas segala bantuan, dan kesempatannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini. Bapak dan ibu tercinta yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi dan doa yang dadahentinya. Untuk kakak tercinta Ferdilla Hana Pramesti, Terima kasih atas segala perhatiannya selama ini. Para sahabat terbaikkku “KELUARGA MINUS” Muhammad Arifin, Wildan Asa, Doni W. Ardian, Fitri Hardiyanto. Chandra Bagaskara dan Hafid Potong, Bay Haqi dan Faqih Terima kasih untuk motivasi dan semangat yang kalian berikan selama ini. Kalian terbaik. Teman-teman Ilmu komunikasi UMS angkatan 2010, khususnya Rian Kurniawan dan Rita. Terima kasih untuk solidaritas dan kebersamaanya. Untuk Reni Dian Lestari, Terima kasih sayang atas perhatian, semangat, dan bantuan yang berikan selama ini. Untuk pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa di sebutkan satu persatu terima kasih atas semuanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Binod Sundararajan. *Impact of Communication Patterns, Network Positions and Social Dynamics Factors on Learning among Students in a CSCL Environment*. Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia. *Electronic Journal of e-Learning* Volume 7 Issue 1 2009, (71 - 84). binod@dal.ca
- Cangata, Hafied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djamarah, Bahri Syaiful, 2004. *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak dalam Keluarga*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Festus, Asamu Femi. 2014. *The Impact of Communication on Workers Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*. *IOSR Journal Of Humanitis And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 19, Issue 8, Ver. Ii (Aug. 2014), PP 75-82 E-issn: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. <http://iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol19-issue8/Version-2/K019827582.pdf>
- Fitri susilawati. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Kepemimpinan Pada Tempo Inti Media*. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21861/1/FITRI%20SUSILA WATI-FDK.PDF](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21861/1/FITRI%20SUSILA%20WATI-FDK.PDF)
- Ghaither, Cherie. 2012. *The Role of Internal Communication and the effect on employee Engagement*. Bellarmine University. <http://scholarworks.bellarmino.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=tdc>
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Undip.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA, Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosdakarya.
- Mardiyanto. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Distro Rown Division*. Surakarta: UMS. http://eprints.ums.ac.id/25715/17/NASKAH_PUBLIKASI_ILMIAH.pdf+%&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=firefox-beta
- Mariana fajarwati. 2010. *Pola Komunikasi Organisasi pada Komunitas OI (penggemar iwan fals) (studi deskriptif tentang pola komunikasi organisasi pada komunitas oi (penggemar iwan fals) di kota bandung)*. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=139175>
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat Jakarta.
- Muhammad, Arni 1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Noor, Juliansah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Peter A. Gloor and Daniel Oster. *Studying Microscopic Peer-to-Peer Communication Patterns*. Americas Conference on Information Systems. Peter A. Gloor MIT Sloan

School of Management pgloor@mit.edu. Daniel Oster University of Cologne. http://www.ickn.org/documents/gloor_amcis.pdf

Roosdiana Erika F. 2010. *iklim komunikasi organisasi yang efektif di dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit umum kasih ibu surakarta*. <https://eprints.uns.ac.id/8114/>

Sherwynp. Morreal E Michaelm. Osborn Judyc. Pearson. *Why Communication is Important: A Rationale for the Centrality of the Study of Communication*. Journal of the Association for Communication Administration 29(2000), 1-25. http://www.natcom.org/uploadedFiles/More_Scholarly_Resources/Chairs_Corner/Making_the_Case_for_and_Advancing_the_Discipline/PDF-ATD-JACA-Why_Communication_is_Important_%20Rationale_for_Centrality_of_the_Study_of_Communication.pdf

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2002 *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.

Sunjoyo, dkk, 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Alfabeta: Bandung

Tubbs, Moss Sylvia, 2001. *Human Communication: Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wayne, R Pace dan Don F, Faulos. 2010. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Editor Deddy Mulyana). Bandung. PT. remaja Rosdak