

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA

Robeet Thadi

Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

robeet@iainbengkulu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata. Dapat dilihat dari hasil uji regresi didapat persamaan $Y = 9,391 + 0,592X$, persamaan ini mempunyai makna, bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi pimpinan adalah 0.592 yang bernilai positif. Simpulan penelitian bahwa semakin baik kemampuan komunikasi pemimpin maka semakin baik juga kinerja pegawai terhadap pekerjaan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Komunikasi Pimpinan, .

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership communication skills on the performance of the employees of the South Bengkulu Regency Tourism Office. The method in this study uses a quantitative approach, with explanatory research methods. The results showed that the leadership's communication skills had a positive and significant effect on the performance of the Tourism Office. It can be seen from the results of the regression test that the equation $Y = 9.391 + 0.592X$, this equation has a meaning, that the regression coefficient value of the leadership communication ability variable is 0.592 which is positive. The conclusion of the study is that improving the leader's communication skills will improve employee performance on work.

Keywords: Employee Performance, Leadership Communication.

PENDAHULUAN

Komunikasi dan organisasi merupakan dua konsep yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, sebagai sebuah sistem sosial organisasi dapat terbentuk dan dipelihara melalui komunikasi, komunikasi akan membantu terjalinnya hubungan serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi, bagaimana pesan organisasi tentang cara melakukan tugas distribusikan tentu melalui komunikasi.

Dalam dunia kerja, pimpinan kerap kali tidak menyadari pentingnya komunikasi di tempat kerja, tidak menyampaikan ide, gagasan, tujuan, dan visi lembaga dengan jelas. Ketika para pimpinan tidak dapat menciptakan lingkungan yang terbuka dalam sebuah iklim komunikasi, dan kurang mampu berkomunikasi dengan jelas kepada bawahannya, maka hal ini memberikan dampak negatif pada budaya kerja dan kinerja pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja.

Landasan sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja, jika tidak ada kinerja maka seluruh mustahil tujuan organisasi dapat tercapai, kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin organisasi. Oleh karena itu kemampuan pimpinan dalam memimpin berlangsungnya iklim komunikasi yang kondusif dan efektif sangat dibutuhkan, tidak semata-mata dalam mengejawantahkan tujuan organisasi, juga sebagai penentu apa yang sanggup di capai organisasi dengan sumber daya yang dimiliki, lembaga atau organisasi yang sukses merupakan cerminan pegawai yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula bagi lembaga.

Penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan dalam penelitian Wibowo (2015) mengungkapkan bahwa kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, salah satu faktornya adalah pimpinan. Pemimpin memegang peran yang penting, karena pimpinan dalam organisasi yang bertugas menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Ada banyak penelitian fokus kajiannya tentang komunikasi, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Manurung, 2020; Wandu, dkk., 2019), pada dua penelitian ini mengukur kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Ada kesamaan dengan penelitian yang dilakukan yakni menempatkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, namun berbeda pada objek dan variabel independen yakni kemampuan komunikasi pimpinan.

Selanjutnya kajian gaya komunikasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (Tarigan, 2019; Mafra, 2016). Dua penelitian ini juga sama-sama mengukur kinerja pegawai namun lebih melihat komunikasi secara umum, berbeda dengan penelitian yang dilakukan yakni secara khusus variabel kemampuan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Sejauh penelusuran penulis, penelitian mengenai komunikasi dan kinerja pegawai rata-rata penelitian terdahulu melihat pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan gaya komunikasi pada perusahaan atau lembaga non

pemerintah. Sementara penelitian ini lebih melihat kajian komunikasi pada kemampuan komunikasi pimpinan pada lembaga pemerintah yakni Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan, di sinilah letak beda dengan penelitian yang pernah ada. Beberapa penelitian yang telah dilakukan merupakan penelitian yang memiliki perbedaan dalam hal subjek, metode, tempat, serta waktu penelitian.

Berdasarkan survei awal tentang kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai dengan adanya sebagian pegawai yang kurang mampu memprediksi risiko yang terjadi di unit kerja, dan hal ini disadari bahwa kemampuan komunikasi pimpinan dalam membimbing, menggerakkan dan memotivasi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan komunikasi pimpinan merupakan kecakapan atau kekuatan sorang pemimpin untuk berkomunikasi secara tepat dan efektif sesuai dengan situasi sosial yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, aplikasi rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh di lapangan, rancangan penelitian menggunakan metode *explanatory research*. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen yaitu kemampuan komunikasi pimpinan sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan berjumlah 41 orang, mengingat jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 41 orang responden sebagai populasi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, untuk memprediksi variabel dependen (kinerja pegawai), jika variabel independen (kemampuan komunikasi pimpinan) mengalami peningkatan atau penurunan, hasil perhitungan statistiknya berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.391	2,441		3.847	.000
Kemampuan Komunikasi Pimpinan	.592	.058	.853	10.204	.000

Sumber: Hasil Penelitian

Adapun bentuk model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari tabel di atas dalam persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,391 + 0,592X$. Persamaan regresi pada tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta memiliki nilai 9.391, mempunyai makna apabila variabel kemampuan komunikasi pimpinan tidak memberikan kontribusi atau konstan maka kinerja pegawai akan tetap sebesar nilai konstanta. Koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi pimpinan 0.592, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.592.

Uji t

Pengujian koefisien regresi parsial atau Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini $H_a: \beta_1 > 0$, ada pengaruh kemampuan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada variabel *independent* dengan taraf signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui pengaruh variabel *independent*, maka digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 4. Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Variabel	Nilai	Status
Variabel <i>kemampuan komunikasi pimpinan</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	$T_{hitung} = 10.208$ $Sig. t = 0.000$ $T_{tabel} = 1.685$	Signifikan

Sumber: hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4 perbandingan hasil perhitungan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada baris variabel merupakan bunyi hipotesis yang diajukan secara parsial dan pada baris status setelah melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} apakah signifikan atau tidak signifikan, dengan melihat baris kolom t dan nilai sig. Pada hasil koefisien regresi linier sederhana di atas selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial variabel kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10.208 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan signifikansi 0.05 pada derajat kebebasan ($df = n - k$, $41 - 2 = 39$) di dapat nilai t_{tabel} sebesar 1.685, berarti $t_{hitung} (10.208) > t_{tabel} (1.685)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan komunikasi pimpinan berpengaruh bahwa positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji regresi didapat persamaan $Y = 9,391 + 0,592X$, persamaan ini mempunyai makna, bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi pimpinan adalah 0.592 yang bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Komunikasi tidak terbatas, hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga berlangsung dalam suatu organisasi atau lembaga. Menurut Daft (2006); Kreitner, (2005) komunikasi adalah proses di mana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku antara individu-individu yang terlibat. Menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sebab komunikasi tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Apabila dilihat dari persepsi responden terhadap kemampuan komunikasi pimpinan diperoleh nilai rata-rata 4.19 dengan kategori baik, artinya mayoritas pegawai menyatakan pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Rohim (2009) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi merupakan suatu fungsi dari kecakapan seseorang untuk beradaptasi sesuai dengan situasi sosialnya. Kemampuan komunikasi meliputi kekuatan seorang individu untuk mendemonstrasikan pengetahuannya tentang perilaku komunikasi yang tepat pada situasi yang ada.

Persepsi responden terhadap kinerja pegawai berada pada rentang nilai rata-rata 4.27 tergolong sangat tinggi, artinya bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan memiliki efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif dalam bekerja. Penelitian Rivai & Sagala (2009) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Sedangkan Moehariono (2012), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam upaya lembaga mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi pimpinan dan kinerja pegawai $t_{hitung} (10.208) > t_{tabel} (1.685)$. Hal ini konsisten dengan penelitian (Kiswanto, 2010); (Rapareni, 2013); (Julita, 2018); (Tarigan, 2019); (Manurung, 2020); dan (Cahyono, et.al., 2019); yang menyimpulkan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana yang terbentuk $Y = 9,391 + 0,592X$, bermakna konstanta sebesar 9.391, artinya apabila variabel kemampuan komunikasi

pimpinan tidak memberikan kontribusi atau konstan maka kinerja pegawai akan tetap sebesar nilai konstanta. Koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi pimpinan 0.592, bermakna apabila kemampuan komunikasi pimpinan meningkat, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.592.

Hasil pengujian hipotesis diketahui thitung (10.208) > ttabel (1.685), artinya kemampuan komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan, berarti hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kemampuan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkulu Selatan terbukti H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijyantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Penempatan Kerja Sebagai variabel Moderating pada KSP Karya Mulya Bataan Bondomoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92-107. DOI : 10.32528/ipteks.v4i1.2112
- Daft, R.L. (2006). *Manajemen*, Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal EKSIS Riset*, 6(1).1429-1439.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mafra, N. U. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero), TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 13-26. <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v2i1.211>
- Manurung, H.E. (2020). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika* 13(2), 70-86. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/625>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafin.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rohim, Syaiful. (2009). *Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam & Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tarigan, S.A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atri Distriusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(1), 18-22.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.