

PENGARUH KINERJA KOMUNIKASI DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BIROKRASI PEMROV DKI JAKARTA : SEBUAH PERBANDINGAN PERSEPSI ATAS KEPEMIMPINAN BASUKI TJAHAYA PURNAMA DAN ANIES BASWEDAN

Rika Ifati Fariha¹, AG Eka Wenats Wuryanta²

¹Mahasiswa Program Magister Ilmu Komunikasi Universitas Paramadina-Jakarta

²Dosen Program Magister Ilmu Komunikasi Universitas Paramadina-Jakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh kinerja komunikasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja birokrat pemrov DKI Jakarta, pada kepemimpinan Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) dan Anies Baswedan. Penelitian ini menggunakan metode survei dan bersifat eksplanatif. Kedua pemimpin sama-sama tidak dapat mengangkat produktivitas kerja para pegawainya, akan tetapi Gubernur Anies lebih kuat dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi. Sedangkan, Gubernur Ahok tidak merubah iklim komunikasi organisasi di Biro Kerjasama Luar Negeri. Hasil uji korelasi terbukti bahwa nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.401 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.010. Dilihat dari hasilnya nilai sig. ($0.010 < 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi. Sedangkan, nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.666 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.010. Dilihat dari hasilnya nilai sig. ($0.000 < 0.05$) maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi.

Kata Kunci : Persepsi, Kinerja, Komunikasi, Produktivitas, Birokrasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to look at the effect of communication performance and organizational climate on the work productivity of DKI Jakarta provincial government bureaucrats, on the leadership of Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) and Anies Baswedan. This study uses a survey method and is explanatory. The two leaders were equally unable to raise the work productivity of their employees, but Governor Anies was stronger in creating an organizational communication climate. Meanwhile, Governor Ahok did not change the organizational communication climate at the Bureau of Foreign Cooperation. Correlation test results proved that the value of the variable communication performance with the communication climate of 0.401 with a significance value (sig.) Of 0.010. Judging from the results the value of sig. ($0.010 < 0.05$), it can be said that there is no significant relationship between communication performance variables and communication climate. Meanwhile, the value of the communication performance variable with a communication climate of 0.666 with a significance value (sig.) Of 0.010. Judging from the results the value of sig. ($0.000 < 0.05$), it can be said that there is a significant relationship between the variables of communication performance with the communication climate.

Keywords: Perception, Performance, Communication, Productivity, Bureaucracy

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan figur penting dalam menggerakkan sebuah organisasi, dalam hal ini pegawai dan juga pengikutnya juga tergolong penting. Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) dan Anies Baswedan merupakan salah satu Gubernur di DKI Jakarta. Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah. Apalagi masyarakat yang dipimpin begitu beragam. Itulah risiko yang harus dihadapi siapa pun yang ingin menjadi orang nomor satu di DKI Jakarta. Sejak dilantik sebagai Gubernur DKI Jakarta, ada satu ciri yang menonjol dari gaya kepemimpinan Anies Baswedan.

Dalam banyak persoalan Anies Baswedan seakan mau menegaskan bahwa dia-lah yang terbaik, bahwa pendahulunya tidak baik, buruk dan salah. Ciri ini terlihat dari sikap menyalahkan pendahulu. Dalam menghadapi permasalahan di kawasan Tanah Abang, Anies mengkritik cara gubernur lama dalam menangani masalah di Tanah Abang. Selain itu, persoalan macet dan reklamasi yang sudah ditangani Ahok seakan mau diputus dan sekali lagi kesalahan pada persoalan tersebut terletak pada pendahulunya.

Anies ingin menunjukkan kepada warga bahwa yang salah adalah pendahulunya sedangkan dia tidak salah, secara tidak langsung Anies ingin menunjukkan bahwa yang buruk itu adalah pendahulunya, sementara dia adalah baik. Adu argumen Ahok dan Anies sudah bisa dilihat sejak pilkada 2017. Ahok dan Anies memiliki tipe yang berbeda. Kalau Ahok terlihat seperti praktisi, Ahok mengetahui detail, dan dia merupakan eksekutor. Ahok merupakan salah satu pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan agak berbeda jika dibandingkan dengan kepemimpinan kepala daerah lainnya dan gubernur sebelumnya.

Ahok justru menggunakan otoritas kepemimpinan yang dimilikinya berjuang untuk kepentingan rakyat. Berkaitan dengan itu, Anies tidak pernah marah didepan publik berbanding terbalik dengan Ahok yang selalu bersikap menggebu-gebu. Kinerja komunikasi yang dilakukan Ahok dan Anies sangatlah berpengaruh kepada iklim organisasi yang terjadi di Pemprov DKI Jakarta. Para pegawainya juga dapat menciptakan persepsi sendiri mengenai Ahok dan Anies. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik.

Para pegawai Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri memiliki persepsinya masing-masing terhadap kepemimpinan Ahok dan Anies, karena setiap individu memiliki persepsi tersendiri terhadap kedua pemimpin yang memiliki beda tipe kepemimpinan. Ada yang berpersepsi positif dan ada juga yang berpersepsi negatif tentang Ahok dan Anies selama menjadi Gubernur DKI Jakarta. Persepsi dapat muncul karena mereka tidak mengenal jelas sosok Ahok dan Anies itu seperti apa, persepsi muncul juga karena para pegawai melihat Ahok dan Anies secara kasat mata mereka. Persepsi pegawai terhadap kinerja komunikasinya Ahok dan Anies, tentunya berpengaruh pada iklim komunikasi organisasi yang terjadi di Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri.

Menurut Redding (1972) dalam R. Wayne dan Don F. Faules (2006:154), menjelaskan bahwa iklim komunikasi 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, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan

menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Kita dapat melihat pentingnya peran iklim komunikasi organisasi bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu iklim komunikasi organisasi merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan, tetapi harus diperhatikan oleh organisasi. Karena iklim komunikasi di suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Jika iklim komunikasi yang diterapkan dan dirasakan oleh para pegawai nyaman, maka para pegawai juga akan nyaman selama bekerja di Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri.

Iklim komunikasi merupakan salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, begitupun dengan Pemprov DKI Jakarta pastinya pegawai nya pun merasakan hal yang sama. Jika pegawai merasakan iklim komunikasi yang baik dan nyaman, kinerja kerjanya pun akan semakin baik lagi dan pasti produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Iklim komunikasi juga berpengaruh dengan perilaku organisasi, perilaku organisasi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi).

Dalam mengelola organisasi seorang pemimpin juga harus memahami perilaku kelompok sebagai landasan untuk mengelola orang-orang yang ada di dalamnya. Masalah perilaku individu merupakan salah satu masalah yang amat pelik yang selalu dihadapi oleh semua pimpinan berbagai organisasi. Iklim komunikasi yang terjadi di Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri pastinya akan berpengaruh terhadap perilaku organisasi pegawai itu sendiri.

Cara berkomunikasi Ahok dinilai tidak sesuai dengan *attitude* politik di Indonesia. Sudah beberapa pihak yang banyak mengamati cara berkomunikasi Ahok yang dinilai tidak sesuai. Ahok disarankan untuk mengubah cara berkomunikasi. Cara berkomunikasi yang seperti itu, bukan membuat bawahannya hormat akan tetapi membuat bawahannya tidak nyaman dengan kondisi iklim komunikasi Ahok seperti demikian. Seharusnya, ia dapat menyesuaikan *attitude* nya.

Sedangkan cara berkomunikasi Anies mempunyai gagasan yang bagus, tapi masih minim untuk mengeksekusikannya. Anies memiliki karakter pemimpin lebih mengedepankan pendekatan kultural dengan mendorong dengan gerakan budaya. Ini tergambarkan nanti dari format-format dan cara-cara mengajak masyarakat yang lebih banyak didorong oleh upaya-upaya membangun karakter kota, membangun karakter masyarakat, dengan pendekatan-pendekatan kultural.

Gaya kepemimpinan Ahok dan Anies tentu saja tidak bisa disamakan. Setiap orang beda karakter atau sifatnya masing-masing. Ada yang mau marah untuk kebaikan dan ada pula yang penyampaiannya lembut. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh para pemimpin untuk menarik simpati, salah satunya adalah memberikan reward kepada karyawan berprestasi sebagai bentuk kepedulian seorang pemimpin terhadap bawahannya.

KERANGKA TEORETIK

Kinerja Komunikasi dalam Organisasi

Kinerja komunikasi dalam jurnal ini akan menjelaskan mengenai kinerja komunikasi gubernur Basuki Thajaya Purnama dan Anies Baswedan. Penelitian ini akan menggunakan teori kredibilitas untuk mengukur kinerja komunikasi gubernur Ahok dan Anies. Dalam teori kredibilitas yang digunakan adalah kredibilitas komunikasi publik, akan tetapi dalam hal ini kinerja komunikasi gubernur Ahok dan Anies juga diukur dari persepsi para pegawainya di Biro Kerjasama Luar Negeri. Dalam penelitian ini, kinerja komunikasi gubernur Basuki Thajaya Purnama (Ahok) diukur melalui persepsi dari para pegawainya. Dibawah ini akan akan dijelaskan dan jabarkan mengenai teori-teori yang digunakan untuk mengukur kinerja komunikasi gubernur Basuki Thajaya Purnama dan Anies Baswedan.

Persepsi

Dalam Jalaluddin Rakhmat (2007:51), menyatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi dapat dikatakan menyimpulkan sesuatu yang kita lihat dari kondisi atau situasi yang kita alami. Kita dapat berpersepsi apapun jika kita melihat atau berada di situasi tersebut, padahal belum tentu apa yang kita persepsi kan memang benar apa yang terjadi. Persepsi seperti juga sensasi, ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional. David Krech dan Richard S. Crutchfield (1977:235), menyebutnya faktor fungsional dan faktor struktural. Akan tetapi, ada faktor lain yang sangat mempengaruhi persepsi yaitu faktor perhatian.

Dalam jurnal ini persepsi pegawai terhadap kinerja komunikasi Ahok dan Anies sangat mempengaruhi produktivitas kerja birokrasi Biro Kerjasama Luar Negeri. Seperti yang kita ketahui, para pegawai pastinya dapat menyimpulkan persepsinya sendiri terhadap Ahok dan Anies, hal tersebutlah yang menjadi buah bibir dan perbincangan di dalam organisasi Pemprov DKI Jakarta. Persepsi pegawai pastinya berpengaruh juga terhadap iklim komunikasi organisasi di Pemprov DKI Jakarta.

Persepsi yang dibuat pegawainya terhadap Ahok dan Anies pastinya memiliki persepsi yang berbeda. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja para pegawainya sendiri. Ahok yang terkesan tegas dan berapi-api kalau berbicara, dapat membuat para pegawainya berpersepsi negatif. Berbeda dengan Anies, terkesan lemah dan lembut di publik juga akan mendapat persepsi bisa positif dan bisa saja negatif.

Kredibilitas

Selain persepsi, kinerja komunikasi diukur dengan kredibilitas. Menurut Hovland dan Weiss dalam Deddy Mulyana (2005:114), menyebutkan "*ethos credibility* yang terdiri dua unsur yaitu *expertise* (keahlian) dan *trustworthiness* (dapat dipercaya)". Kredibilitas tidak hanya dilihat sebagai faktor mempengaruhi efektivitas sumber, akan tetapi ada dua unsur lainnya yakni atraksi komunikator (*attractiveness*) dan kekuasaan (*source power*).

Kredibilitas adalah seperangkat persepsi *komunikate* tentang sifat-sifat komunikator. Pearce dan Brommel (1972), Pearce dan Conklin (1971) dalam Jalaluddin Rakhmat (2007:260), membuktikan pengaruh cara bicara pada kredibilitas. Selain persepsi dan topik yang dibahas, faktor situasi juga mempengaruhi kredibilitas. Dua komponen kredibilitas yang paling penting adalah keahlian dan kepercayaan.

Gubernur Ahok menggunakan gaya komunikasi yang tegas dan lugas sehingga ia memiliki perhatian yang lebih dari para pegawainya. Selain itu, dengan gagasan cerdas yang dimiliki oleh Ahok juga membuat pegawainya tertarik memiliki pemimpin seperti Ahok.

Walaupun dengan kinerja komunikasinya membuat banyak persepsi pegawainya, Ahok tetap bertahan dengan ciri khasnya yang seperti demikian. Dibandingkan dengan Gubernur Anies Baswedan menggunakan gaya komunikasi yang lemah lembut. Hal tersebut menggiring opini publik bahwa Anies bukan merupakan orang yang menggebu-gebu. Kinerja komunikasi seperti itulah yang membuat para pegawainya mengalami perubahan karena memiliki kepemimpinan yang berbeda dan Anies pun bertahan dengan ciri khas demikian.

Iklm Komunikasi Organisasi

Menurut Redding (1972) dalam R. Wayne dan Don F. Faules (2006:148), menyatakan iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Secara empiris, konsep iklim komunikasi oleh para ahli terutama Redding telah dijabarkan menjadi 5 komponen, yaitu: (1) *Supportiveness*; (2) *Participative decision making*; (3) *Trust, confidence, credibility*; (4) *Openness dan Candor*; (5) *High Performance Goals*. (Goldhaber, 1990:67-68).

Iklim komunikasi di suatu organisasi atau perusahaan, sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Jika iklim komunikasi yang diterapkan dan dirasakan oleh para pegawai nyaman, maka para pegawai juga akan nyaman selama bekerja dan pastinya Ahok dan Anies mendapatkan persepsi baik dari para pegawainya di Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri.

Hal tersebutlah dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi di Pemprov DKI Jakarta dapat berubah-ubah seiring berjalannya waktu. Bagaimana Ahok dan Anies membuat iklim komunikasi organisasinya diterima dengan baik oleh bawahannya hal tersebut sangatlah mempengaruhi. Apakah iklim komunikasi pada saat Ahok dan Anies menjadi pemimpin di Pemprov DKI Jakarta bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Seperti yang kita tahu, cara berkomunikasi Ahok ke publik itu seperti apa bahkan cara komunikasi yang ditampilkan menjadi sorotan publik luas dan sudah tidak asing lagi jika Ahok dikenal dengan orang yang arrogant.

Sebaliknya, Anies dengan cara berkomunikasi yang lemah lembut membuat publik beropini Anies hanya dapat berteori dan tidak dapat bereksekusi. Dengan kedua cara berkomunikasi kedua pemimpin yang berbeda, pastinya membuat para pegawainya mengalami perubahan iklim organisasi yang berbeda. Kelemahan Ahok memang dari gaya bicaranya yang meletup-letup dan kadang membuat sakit hati. Hal tersebut menjadi kekuatan Anies untuk menyerang Ahok terkait penyampaian selama menjadi Gubernur DKI.

Produktivitas Kerja

Menurut Soedarmayanti dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (1996:142), produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Selain itu menurut George J. Washin yang diterjemahkan oleh Slamet Saksono dalam buku Administrasi Kepegawaian: produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Sumber daya manusia berperan penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi. Pengukuran produktivitas kerja dilakukan karena; (1) Tenaga kerja adalah faktor terpenting untuk melaksanakan berbagai jenis produksi. Seperti halnya, di Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri pastinya memerlukan tenaga kerja yang ahli di bidangnya. Biro Kerjasama Luar Negeri sangat membutuhkan tenaga kerja yang

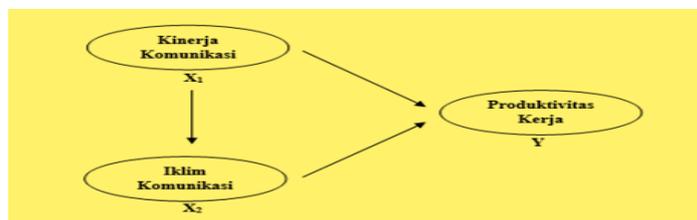
kompeten dan dapat diandalkan dalam membantu mengurus kesepakatan atau kerjasama yang terjadi antara pemerintah DKI Jakarta dengan pemerintah di negara lain; (2) Elemen tenaga kerja ini mudah diukur. Seperti halnya, di Pemprov DKI Jakarta khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri, Ahok mudah mengukur produktivitas kerja para bawahannya di SKPD nya masing-masing.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Soedarmayanti (2015:73), dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu: (a) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*); (b) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi keterampilan dalam teknik industri; (c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas; (d) Manajemen produktivitas; (e) Efisien tenaga kerja; (f) Kewirausahaan.

Sikap kerja yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitasnya jika ia memiliki sikap kerja yang baik maka pekerjaan yang dilakukan akan baik juga. Pegawai juga harus memiliki tingkat keterampilan kerja karena dari situlah dapat berpengaruh kepada hasil kerja yang dihasilkan. Demikian juga faktor hubungan, jika sesama pegawai dapat menjalin hubungan yang baik pasti hasil kerja yang dihasilkan dan koordinasi yang dilakukan akan semakin baik disebutnya dengan *team work*. Manajemen produktivitas yang efisien tanpa kerja juga sangat mempengaruhi begitupun dengan faktor kewirausahaan yang tertera pada penjelasan di atas.

METODE PENELITIAN



Gambar 1 : Model Hubungan

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan metode survei eksplanatif yang bersifat asosiatif. Menurut Kriyantono (2014:59), jenis metode penelitian kuantitatif yakni “metode survei, metode analisis isi, dan metode eksperimen. Penelitian ini bersifat eksplanatif asosiatif, yakni menjelaskan hubungan (korelasi) antar variabel. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel. Kinerja komunikasi disebut dengan variabel X_1 , Iklim komunikasi disebut dengan variabel X_2 , dan Produktivitas kerja disebut dengan variabel Y . Variabel kinerja komunikasi terdiri dari 4 dimensi dan di setiap dimensi terdapat 3-4 indikator. Variabel iklim komunikasi terdiri dari 6 dimensi dan di setiap dimensi terdapat 3-4 indikator, dan variabel produktivitas kerja terdiri dari 6 dimensi dan di setiap dimensinya juga terdapat 3-4 indikator. Populasi penelitian ini adalah pegawai Pemprov DKI Jakarta di Biro Kerjasama Luar Negeri, yakni sebanyak 40 pegawai. Seluruh populasi akan dijadikan sampel yang terdiri dari 40 pegawai, sebab populasi dibawah dari 100, dengan teknik sampling nonprobabilitas. Data dikumpulkan dengan kuesioner (angket). Pengumpulan data gubernur Basuki Tjahaja Purnama dilakukan pada tahun 2017 pada saat dirinya masih menjabat, sedangkan pengumpulan data gubernur Anies Baswedan dilakukan tahun 2020.

DISKUSI

Hasil penelitian ini akan dideskripsikan dalam beberapa tabel dibawah ini, dengan penjelasan yang didasarkan pada temuan realitas di lapangan. Selanjutnya dapat di perhatikan hasil penelitian sebagaimana dibawah ini :

Tabel 1. Uji Deskriptif Penelitian Basuki Tjahaja Purnama

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	40	1,00	2,00	1,6500	,48305
Usia	40	1,00	3,00	2,6500	,53349
Pendidikan	40	1,00	4,00	2,8500	,80224
Lama Bekerja	40	1,00	4,00	3,2500	,80861
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan tabel di atas responden penelitian didominasi jenis kelamin perempuan. Sedangkan responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 41-60 tahun. Responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya S2. Berdasarkan lama bekerja pegawai, responden penelitian didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 2. Uji Deskriptif Penelitian Anies Baswedan

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	38	1,00	2,00	1,6579	,48078
Usia	38	1,00	3,00	2,6579	,53405
Pendidikan	38	1,00	4,00	2,8684	,81111
Lama Bekerja	38	1,00	4,00	3,2895	,80229
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan tabel di atas responden didominasi jenis kelamin perempuan. Sedangkan responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh usia 41-60 tahun. Responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh pendidikan terakhirnya S2. Berdasarkan lama bekerja, didominasi oleh responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 3. Uji Beda Penelitian BTP dan ABW

	One-Sample Test					
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
Nilai rata-rata Anies Baswedan	72,612	15	,000	3,10938	3,0181	3,2006
Nilai rata-rata Basuki Tjahaja Purnama	73,577	15	,000	3,47938	3,3786	3,5802

Berdasarkan tabel di atas, di ketahui bahwa nilai t pada nilai rata-rata penelitian Anies Baswedan sebesar 72,612 sedangkan nilai t pada nilai rata-rata penelitian Ahok sebesar 73,577, dan H_0 diterima. Sehingga hasil perhitungan uji beda yang menggunakan *One-*

Sample Test menunjukkan bahwa adanya perbedaan pada persepsi pegawai mengenai kinerja komunikasi Ahok dan Anies.

Tabel 4. Uji Korelasi Penelitian Basuki Tjahja Purnama

Correlations				
		Kinerja Komunikasi	Iklm Komunikasi	Produktivitas Kerja
Kinerja Komunikasi	Pearson Correlation	1	.401*	.021
	Sig. (2-tailed)		.010	.899
	N	40	40	40
Iklm Komunikasi	Pearson Correlation	.401*	1	.191
	Sig. (2-tailed)	.010		.239
	N	40	40	40
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.021	.191	1
	Sig. (2-tailed)	.899	.239	
	N	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *correlation* di atas, diketahui bahwa nilai variabel kinerja komunikasi dengan variabel produktivitas kerja sebesar 0.021 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.899. jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan signifikan. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.899 > 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan variabel iklim komunikasi. Sedangkan, nilai variabel iklim komunikasi dengan variabel produktivitas kerja sebesar 0.191 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.239. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.239 > 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim komunikasi dengan produktivitas kerja. Dan nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.401 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.010. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.010 < 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi.

Tabel 5. Uji Korelasi Penelitian Anies Baswedan

Correlations				
		Kinerja Komunikasi	Iklm Komunikasi	Produktivitas Kerja
Kinerja Komunikasi	Pearson Correlation	1	.666**	.028
	Sig. (2-tailed)		.000	.870
	N	38	38	38
Iklm Komunikasi	Pearson Correlation	.666**	1	-.036
	Sig. (2-tailed)	.000		.828
	N	38	38	38
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.028	-.036	1
	Sig. (2-tailed)	.870	.828	
	N	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *correlation* di atas, diketahui bahwa nilai variabel kinerja komunikasi dengan variabel produktivitas kerja sebesar 0.028 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.870. jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan signifikan. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.870 > 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan variabel iklim komunikasi. Sedangkan, nilai variabel iklim komunikasi dengan variabel produktivitas kerja sebesar -0,036 dengan

nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.239. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.828 > 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim komunikasi dengan produktivitas kerja. Dan nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.666 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.010. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.000 < 0.05$) maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian yang telah dilakukan, penelitian mengenai beda persepsi pegawai mengenai 2 jenis kinerja komunikasi Ahok dan Anies melalui iklim komunikasi organisasi pemprov DKI Jakarta terhadap produktivitas kerja Biro Kerjasama Luar Negeri dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kedua pemimpin yakni Ahok dan Anies sama-sama tidak dapat mengangkat produktivitas kerja para pegawainya, akan tetapi Gubernur Anies lebih kuat dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi. Sedangkan, Gubernur Ahok tidak merubah iklim komunikasi organisasi di Biro Kerjasama Luar Negeri. Kedua pemimpin memiliki sifat yang berbeda. Gubernur Anies memiliki sifat yang halus dan Gubernur Ahok memiliki sifat yang menggebu-gebu. Kedua pemimpin memiliki persepsi tersendiri di mata para pegawainya. Berdasarkan penelitian, keduanya berusaha untuk menciptakan birokrasi yang terbaik akan tetapi belum dapat mengangkat atau mengubah produktivitas kerja para pegawainya khususnya di Biro Kerjasama Luar Negeri. Hal ini terbukti dengan diketahui nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.401 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.010. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.010 < 0.05$) maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi. Sedangkan, nilai variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi sebesar 0.666 dengan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0.010. Dilihat dari hasilnya nilai *sig.* ($0.000 < 0.05$) maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja komunikasi dengan iklim komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- DeVito, Joseph. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Karisma Publishing Group.
- Don F. Faules, R. Wayne Pace. (2006). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasehudin, Toto Syatori & Gozali, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, S H., S.E., M.M., Drs. Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Rakhmat, Jalaluddin. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tanidja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. (2011). *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta.