



**PENGARUH ALUR KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DIREKTOR PENYIARAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT PENYIARAN
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
JAKARTA**

**(Survey Terhadap Pegawai di Direktorat Penyiaran Kementerian
Komunikasi dan Informatika Jakarta)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Ilmu Kounikasi

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

Oleh

AGUS PUTRA AWAN

55216120061

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2020



UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : Agus Putra Awan
NIM : 55216120061
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Komunikasi Politik
Judul : Pengaruh Alur Komunikasi Organisasi Dan Gaya
Kepemimpinan Direktur Penyiaran Terhadap Kinerja
Pegawai Di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi
Dan Informatika Jakarta

Jakarta, 26 Februari 2020

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dr. Achmad Jamil, M.Si



UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Judul : Pengaruh Alur Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Direktur Penyiaran Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi Dan Informatika Jakarta

Nama : Agus Putra Awan

NIM : 55216120061

Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)

Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Komunikasi Politik

Tanggal : 16 Maret 2020

Mengesahkan,
Pembimbing

UNIVERSITAS

Dr. Achmad Jamil, M.Si

MERCU BUANA

Direktur Program Pascasarjana

Prof., Dr. Ing. Mudrik Alaydrus

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Komunikasi

Dr. Ahmad Mulyana, M.Si

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Agus Putra Awan
NIM : 55216120061
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

dengan judul


“PENGARUH ALUR KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR PENYIARAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT PENYIARAN KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA JAKARTA”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 13 Maret 2020, didapatkan nilai persentase sebesar 20%.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 16 Maret 2020

Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Alur Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Direktur Penyiaran Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi Dan Informatika Jakarta

Nama : Agus Putra Awan

NIM : 55216120061

Program : Magister Ilmu Komunikasi

Tanggal : 14 Maret 2020

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 14 Maret 2020



(Agus Putra Awan)

ABSTRACT

In an organization is very closely related to the name of organizational communication and leadership style, organizational communication is an invented word from two different concepts, namely communication and organization. Organizational communication is a form of communication flow in government organizations is the communication of superiors and subordinates. In addition to organizational communication, there are other aspects that affect employee performance, namely the broadcast director's leadership style. Here the leadership style is very closely related to organizational communication, because with a good leadership style, it will affect the delivery of a message desired by the leader to his subordinates. Based on that, the researcher wanted to know how the influence of the Organizational Communication Flow and the Broadcasting Director's Leadership Style on Employee Performance.

This study wants to see whether the organization's internal communication flow theory and leadership style can influence a performance of employees who are in an organization. The approach used in this research is quantitative, the method used is a survey, with data obtained through questionnaires distributed to all 69 employees.

t test count 1 (10,389) > t table (0,678), and t test count 2 (13,044) > t table (0,678). This figure shows that both H_0 were rejected and both H_a were accepted. This means that there is an influence on the Organizational Communication Flow and the Director's Leadership Style on Employee Performance at Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi dan Informatika. Organizational communication by employees and broadcast directors coupled with the leadership style carried out by broadcast directors can positively affect the performance of their employees.

Keywords: Organizational Communication, Leadership Style, Employee Performance, Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi dan Informatika.

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi sangat erat hubungannya dengan namanya komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Komunikasi organisasi merupakan kata jadian dari dua konsep berbeda, yaitu Komunikasi dan Organisasi. Wujud alur komunikasi pada organisasi pemerintahan adalah komunikasi atasan dan bawahan. Selain komunikasi organisasi, ada aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu gaya kepemimpinan. Di sini gaya kepemimpinan pun sangat erat hubungannya dengan komunikasi organisasi, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh dalam penyampaian sebuah pesan yang diinginkan oleh pimpinan kepada bawahannya. Berdasarkan hal itulah, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh Alur Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Direktur Penyiaran terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta.

Penelitian ini ingin melihat apakah Teori Alur Komunikasi Internal Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari para pegawai yang berada dalam sebuah organisasi tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, metode yang digunakan adalah survey, dengan data yang diperoleh melalui kuisioner yang disebar ke seluruh pegawai Direktorat Penyiaran Kominfo sebanyak 69 orang.

t hitung uji 1 (10,389) > t tabel (0,678) dan nilai t hitung uji 2 (13,044) > t tabel (0,678). Angka tersebut menunjukkan bahwa kedua H_0 ditolak dan kedua H_a diterima. Artinya ada pengaruh Alur Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Direktur pada Kinerja Pegawai di Direktorat Penyiaran Kominfo Jakarta. Komunikasi organisasi yang dilakukan oleh para pegawai dan Direktur Penyiaran ditambah dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Direktur Penyiaran dapat mempengaruhi kinerja yang positif bagi para pegawainya.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Direktorat Penyiaran, dan Kominfo.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT serta atas segala rahmat dan karunia-Nya pada peneliti, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul “Pengaruh Alur Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Direktur Penyiaran Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi Dan Informatika Jakarta.”

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Master Ilmu Komunikasi pada Program Studi Magister Ilmu Komunikasi di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana peran Alur Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Direktur Penyiaran di Direktorat Penyiaran Kominfo.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

Secara khusus pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada Bpk Achmad Jamil, Dr. M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan. Peneliti juga berterimakasih kepada Bpk Ahmad Mulyana, Dr. M.Si selaku Kaprodi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana Jakarta.

Peneliti berharap agar penelitian tesis ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan para pembaca, sekaligus dapat menjadi motivasi bagi setiap pihak yang berkepentingan. Tak lupa, peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih mendalam atas segala dukungan yang diberikan semua pihak, yang karena mereka, studi S2 dan penelitian tesis ini bisa selesai dengan baik dan lancar.

Peneliti,

Agus Putra Awan



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	iii
PERNYATAAN ORIGINAL	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	14
2.1.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Kajian Teori Komunikasi Organisasi	23
2.2.1 Komunikasi Internal	26

2.3 Tinjauan Teori Gaya Kepemimpinan	29
2.4 Kinerja Pegawai	35
2.5 Hipotesis Penelitian.....	41
2.6 Kerangka Pemikiran	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Paradigma Penelitian.....	47
3.2 Jenis Penelitian	47
3.3 Variabel Penelitian.....	48
3.4 Definisi Konsep	49
3.4.1 Komunikasi Organisasi	49
3.4.2 Gaya Kepemimpinan.....	50
3.4.3 Kinerja Pegawai	53
3.5 Definisi Operasional.....	53
3.6 Skala Penelitian	63
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian.....	64
3.7.1 Populasi Penelitian.....	64
3.7.2 Sampel Penelitian.....	65
3.8 Uji Validitas dan Reabilitas.....	65
3.8.1 Uji Validitas.....	65
3.8.2 Uji Reabilitas.....	69
3.9 Teknik Analisis Data.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	77
4.1.1 Direktorat Penyiaran Kominfo.....	77
4.1.2 Analisis Data Responden	80
4.2 Hasil Penelitian.....	82
4.2.1 Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi	82
4.2.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	86
4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	99

4.3 Uji Koefisiensi Korelasi	102
4.4 Uji Koefisiensi Determinasi	103
4.5 Uji Regresi Linear	105
4.6 Uji Hipotesis	107
4.7 Pembahasan	109
4.7.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi Dan Informatika Jakarta	110
4.7.1.1 Downward Communication di Direktorat Penyiaran.....	113
4.7.1.2 Upward Communication di Direktorat Penyiaran.....	115
4.7.2 Pengaruh gaya kepemimpinan direktur penyiaran terhadap kinerja pegawai PNS dan Non PNS di Direktorat Penyiaran Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta.	119
4.7.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	120
4.7.2.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	122
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	125
5.2 Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN	131

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Validitas Kuisisioner Alur Komunikasi Organisasi.....	67
Tabel 3.2 Validitas Kuisisioner Gaya Kepemimpinan.	68
Tabel 3.3 Validitas Kuisisioner Kinerja Pegawai.	69
Tabel 3.4 Reliability Statistics Alur Komunikasi Organisasi.....	71
Tabel 3.5 Reliability Statistics Gaya Kepemimpinan.....	71
Tabel 3.6 Reliability Statistics Kinerja Pegawai.	72
Tabel 3.7 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisiensi kolerasi.....	74
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.	80
Tabel 4.2 Umur.....	81
Tabel 4.3 Pendidikan.	81
Tabel 4.4 Instruksi Direktur jelas dan tegas.....	82
Tabel 4.5 Ada alasan setiap kali Direktur ketika memberi beban tugas kepada seorang pegawai.....	83
Tabel 4.6 Secara berkala Direktur memperingatkan pegawai agar taat terhadap peraturan yang berlaku.....	83
Tabel 4.7 Direktur acapkali memotivasi pegawai untuk bekerja dan berprestasi lebih baik lagi.....	84
Tabel 4.8 Pegawai boleh menyampaikan informasi pencapaian tugas kepada Direktur.	84
Tabel 4.9 Pegawai boleh menyampaikan saran dan masukan berkenaan dengan tugas-tugas yang dikerjakan kepada Direktur.	85
Tabel 4.10 Pegawai boleh menyampaikan keluhan atas sikap dan perilaku Direktur terhadap para pegawai.....	86
Tabel 4.11 Tutur kata dan perilaku Direktur menjadi contoh teladan pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik-baiknya.	87
Tabel 4.12 Pegawai paham betul perilaku Direktur sehari-hari.	87

Tabel 4.13 Pegawai meniru cara berpikir dan perilaku direktur sebagai seorang pemimpin terutama dalam proses pengambilan keputusan.....	88
Tabel 4.14 Tutar Kata, Perilaku Dan Perbuatan Direktur Sebagai Seorang Pemimpin Menunjukkan Dirinya Memiliki Standar Perilaku Dan Etika Yang Terpuji.....	88
Tabel 4.15 Bila pegawai melakukan kesalahan,direktur akan memberi pengarahan dan koreksi.....	89
Tabel 4.16 Pegawai merasakan adanya tuntunan, bimbingan dan arahan dari sang pemimpin sehingga timbul rasa segan dan hormat diantara para pegawai.	89
Tabel 4.17 Pegawai mendapatkan kepercayaan penuh dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka.....	90
Tabel 4.18 Visi dan misi direktur dijabarkan dengan gamblang dan jelas sehingga pegawai dapat melaksanakan dalam kegiatan kerja sehari-hari.	90
Tabel 4.19 Direktur memberikan apresiasi yang tinggi kepada para pegawai untuk keberhasilan tugas-tugas pekerjaannya.	91
Tabel 4.20 Sang pemimpin memberiinspirasi kepada pegawai dengan memotivasi para pegawai sehingga memunculkan komitmen bersama.	91
Tabel 4.21 Direktur menjadikan visi kantor sebagai visi bersama direktur dan pegawai untuk keberhasilan pekerjaan di kantor.....	92
Tabel 4.22 Dengan motivasi yang diberikan, muncul semangat tim di antara direktur dan pegawai.....	92
Tabel 4.23 Direktur mengenali satu per satu pegawai di kantornya.....	93
Tabel 4.24 Direktur mampu menanamkan kepercayaan dan nilai bersama pegawai, direktur dan kantor itu sendiri.....	93
Tabel 4.25 Direktur bersama pegawai mengembangkan pendekatan pengajaran yang baru dan cara-cara pekerjaan yang inovatif sehingga masalah-masalah keorganisasian kantor dapat diatasi.	94

Tabel 4.26 Direktur memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpikir kreatif dan terlibat dalam proses pemecahan masalah yang terjadi di kantor.	94
Tabel 4.27 Kebijakan direktur cenderung menciptakan suasana yang kondusif dalam kinerja pegawai.	95
Tabel 4.28 Pegawai dipersilahkan bertanya ketika menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.	95
Tabel 4.29 Direktur memberikan arahan dan kiat kerja kepada para pegawai.	96
Tabel 4.30 Direktur mengembangkan komunikasi interaktif dengan bawahan sehingga pegawai dapat menyampaikan permasalahan yang dihadapinya.....	96
Tabel 4.31 Direktur memberikan ganjaran bila pegawai berhasil dan hukuman bila pegawai gagal dalam menjalankan tugasnya.....	97
Tabel 4.32 Direktur membuat kesepakatan tentang apa yang seharusnya dan ganjaran yang dijatuhkan bila pegawai berhasil menjalankan tugasnya.....	97
Tabel 4.33 Direktur menjalankan gaya kepemimpinan kritik korektif.....	98
Tabel 4.34 Direktur acapkali melihat pegawai dari aspek kesalahan dan tindakan korektif bila pegawai salah menjalankan tugasnya.	98
Tabel 4.35 Pegawai menjaga prilakunya saat bekerja.	99
Tabel 4.36 Para pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kantor.	99
Tabel 4.37 Para pegawai di Direktorat Penyiaran Kominfo memiliki keahlian yang bisa diandalkan.....	100
Tabel 4.38 Para pegawai memiliki skill komunikasi yang bagus.....	100
Tabel 4.39 Para pegawai memiliki keterampilan yang berguna dalam pekerjaannya.....	100
Tabel 4.40 Para pegawai menjaga sikap antar pegawai dan atasan.....	101
Tabel 4.41 Para pegawai menjaga hubungan baik dengan para relasi.....	101
Tabel 4.42 Para pegawai memiliki prestasi yang bisa dibanggakan kantor.....	102
Tabel 4.43 Uji Korelasi.	102
Tabel 4.44 Uji Koefisien Determinasi.	104
Tabel 4.45 Uji Koefisien Determinasi.	105

Tabel 4.46 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X.	106
Tabel 4.47 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Y.	106
Tabel 4.48 Uji Hipotesis 1.....	107
Tabel 4.49 Uji Hipotesis 2.....	108



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.	79



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuisisioner Penelitian	131
<i>Similarity Check</i> Jurnal Penelitian.....	134
Curriculum Vitae	154

