

PENGARUH KEPUASAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK IPDN JATINANGOR

Yani Tri Wijayanti, Asep Suryana, Mien Hidayat, dan Funny Mustikasari

Program Studi Doktor Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran
Alamat Email : yanitriwijayanti@gmail.com

Abstract

Humans as social beings always interacting with other human beings, including in an organization, where the individual is in situ can not be separated from communication activities. Organizational communication is the process of sending messages in an organization. Organizational communication affect the effectiveness of the organization, one of which related to the performance. Fulfillment of information and communication in the organization raises the satisfaction of communications that can be improve the performance of the employee, in this paper is an educator at IPDN Jatinangor. When social interactions that include social contact and communication within the organization goes well, the relationship between members of the organization associated with the work will go well, and the performance of members of the organizations can be increased, and organizational objectives can be achieved.

Keyword: Organizational Communication, Communication Satisfaction, Performance and IPDN Jatinangor

Intisari

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan manusia lainnya, termasuk pada sebuah organisasi, di mana individu yang ada di dalamnya tidak lepas dari kegiatan komunikasi. Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman pesan dalam sebuah organisasi. Komunikasi organisasi berpengaruh pada efektivitas organisasi, salah satunya terkait kinerja. Terpenuhinya kebutuhan informasi dan komunikasi

di dalam organisasi menimbulkan kepuasan komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, dalam tulisan ini adalah pendidik di IPDN Jatinangor. Ketika interaksi sosial yang meliputi kontak sosial dan komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka hubungan antar anggota organisasi terkait dengan pekerjaan akan berjalan dengan baik, dan kinerja para anggota organisasi dapat meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kepuasan Komunikasi, Kinerja dan IPDN Jatinangor

Pendahuluan

Sumber kekuatan dalam sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusianya, karena mereka adalah roda kehidupan dalam organisasi tersebut, yang akan membawa organisasi ke arah kemajuan atau ke arah kemuduran. Salah satu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia yang handal adalah universitas atau perguruan tinggi. Universitas memerlukan orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan keilmuan yang dibutuhkan untuk pengembangan akademik dalam universitas tersebut. Di dalam lingkungan internal organisasi, ada visi, misi, strategi, struktur, ukuran, teknologi dan sumber daya, syarat-syarat pekerjaan, keterampilan dan kemampuan individu, perilaku kepemimpinan, budaya, praktik manajemen serta kebutuhan individu.¹

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan aset utama dalam organisasi termasuk di perguruan tinggi. Abdullah, menyampaikan bahwa sumber daya manusia di perguruan tinggi (PT) meliputi:

(1) tenaga dosen, (2) tenaga administrasi, (3) tenaga fungsional selain dosen (peneliti, pustakawan, dan arsiparis). PT sebagai center of excellence, dituntut untuk memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian, memberdayakan masyarakat melalui kegiatan pengabdian masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui kegiatan pengajaran. Inilah yang menjadi core business atau tugas pokok dari PT.²

1 Alo Liliweri, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2014) h. 312

2 Amin Abdullah, *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, (UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2006) h. 209

Manusia sebagai sumber daya utama dalam sebuah organisasi merupakan makhluk sosial, dalam kesehariannya selalu berhubungan dengan manusia yang lainnya. Mulai sejak dilahirkan hingga meninggal dunia, manusia selalu membutuhkan orang lain, dan tentunya hubungan ini tidak akan lepas dari kegiatan berkomunikasi, walaupun itu dilakukan minimal hanya dengan orang terdekatnya. Demikian juga dengan kehidupan dalam berorganisasi tidak akan lepas dari kegiatan komunikasi.

Pernyataan di atas, selaras dengan pendapat dari Alo Liliweri, teknologi dan sumber daya adalah semua bentuk metode dan teknik baik material maupun non material yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Terkait dengan komunikasi, Liliweri juga menambahkan bahwa syarat-syarat pekerjaan adalah bentuk formalisasi yang menerangkan sejauh mana pengaturan hubungan antara satuan organisasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, atau horizontal, juga pengaturan *job design*.³

Ptنام, 1983, bila organisasi dianggap sebagai struktur atau wadah yang telah ada sebelumnya, maka komunikasi dapat dianggap sebagai "suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu wadah". Farace, Monge, & Russell, 1977, menyatakan bahwa komunikasi berfungsi mencapai tujuan sistem organisasi. Fungsi-fungsi komunikasi lebih khusus meliputi pesan-pesan mengenai pekerjaan, pemeliharaan, motivasi, integrasi dan inovasi. Bila organisasi merupakan suatu pemroses informasi besar, maka maksud proses komunikasi adalah untuk memperoleh informasi yang tepat bagi orang yang tepat pada saat yang tepat. Berdasarkan perspektif ini, komunikasi organisasi dapat dilihat sebagai "proses mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi".⁴

Komunikasi sebagai proses pengiriman pesan dalam organisasi ini akan berpengaruh pada jalannya organisasi itu sendiri. Komunikasi dalam organisasi berkaitan dengan iklim komunikasi serta kepuasan komunikasi. Hasil penelitian Navy O'Reilly dan Robert mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kausalitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Dennis dan Richetto dan Wieman juga mendukung hubungan yang positif di antara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi yang diamatinya.⁵

3 Alo Liliweri, op.cit, h. 312

4 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006) h. 34

5 Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2002), h.

Konsep kepuasan komunikasi akan memperkaya ide iklim komunikasi. Menurut Redding, yang dimaksud keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya.⁶ Kepuasan dalam pengertian ini menunjukkan kepada anggota bagaimana baiknya informasi yang tersedia memenuhi persyaratan permintaan anggota organisasi akan tuntutan bagi informasi, dari siapa datangnya, cara disebarluaskan, bagaimana diterima, diproses dan apa respons orang yang menerima. Ketika seorang anggota dalam organisasi mendapatkan kepuasan komunikasi dengan terpenuhinya informasi yang dibutuhkan berkenaan dengan tugasnya dalam sebuah organisasi, akan memberikan kontribusi dalam hasil kerja yang dicapai.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan. Perguruan tinggi sebagai organisasi terstruktur terdiri dari beberapa komponen pendukung diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana, mahasiswa, dan manajemen pendidikan. Sebuah perguruan tinggi yang melakukan perubahan atau transformasi sudah selayaknya juga dilakukan perubahan-perubahan yang menuju ke arah kemajuan, meliputi kualitas sarana prasarana, kualitas akademik, kualitas sumber daya manusia, salah satunya melakukan perbaikan pada kualitas kinerja dari sumber daya manusianya.

Juga perlu adanya perbaikan pada komunikasi organisasi dalam perguruan tinggi tersebut. Organisasi tidak hanya memikirkan pencapaian tujuan organisasi semata, tetapi juga lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung peningkatan kinerja dari sumber daya manusianya. Demikian juga halnya dengan organisasi sekolah kedinasan di bawah naungan Kementerian Dalam Negeri yaitu Institut Pemerintahan Dalam Negeri, yang melakukan transformasi organisasi atau perubahan bentuk organisasi.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan sekolah kedinasan kepomongprajaan, yang merupakan penggabungan dari Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN) dengan Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) berdasarkan pada Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri ke dalam Institut Ilmu Pemerintahan. Isi perubahan di dalam Peraturan Presiden tersebut difokuskan pada penataan sistem pendidikan tinggi kepomongprajaan, meliputi jenis pendidikan, pola pendidikan, kurikulum, organisasi penyelenggaraan pendidikan, tenaga kependidikan dan peserta didik. Pola pengembangan keilmuan

6 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, h. 164

berbasis riset, teori, konsep, dan praktek pemerintahan dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan ideal, merupakan pola ilmiah pokok IPDN.⁷ Jenis pendidikan tinggi kepomongprajaan terdiri atas jenis pendidikan vokasi, pendidikan akademik serta pendidikan profesi. Pola pendidikan yang dilaksanakan di IPDN adalah pendidikan program diploma dan program sarjana diselenggarakan melalui pengajaran, pelatihan dan pengasuhan atau yang sering disingkat dengan Jarlatsuh, dengan menggunakan Sistem Kredit Semester (SKS), kemudian ada program pascasarjana yang terdiri dari program magister serta program doktor. Program keahlian kepomongprajaan diatur tersendiri oleh rektor sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tenaga kependidikan di IPDN terdiri atas pendidik dan tenaga pendukung. Pendidik terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh. Sedangkan tenaga pendukung terdiri dari pejabat struktural, tenaga fungsional umum dan tenaga fungsional khusus lainnya.⁸ Ketika STPDN dan IIP melebur menjadi satu menjadi IPDN, telah melakukan perubahan bentuk organisasi, hal ini tentunya akan membawa banyak perubahan dalam organisasi itu sendiri dari mulai struktur organisasi, kurikulum pendidikan yang diterapkan, teknologi yang digunakan, perubahan secara fisik organisasi tersebut meliputi sarana dan prasarana hingga perubahan pada sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

IPDN sebagai institusi pendidikan tinggi ini mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan institusi pendidikan tinggi yang lainnya. Biasanya sebuah pendidikan tinggi, pusat kegiatan pendidikan hanya pada dosen. Tetapi di IPDN, bidang kependidikan menjadi tanggung jawab pendidik yang terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh. Dosen mempunyai tugas utama mengajar, dan melakukan penelitian serta pengabdian masyarakat.⁹ Pelatih mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, penyusunan program pengembangan serta evaluasi pelatihan. Sedangkan pengasuh mempunyai tugas melaksanakan urusan pengasuhan, yang meliputi fungsi pelaksanaan urusan tata usaha pengasuhan, pelaksanaan urusan bimbingan dan pengawasan dan pelaksanaan urusan pembinaan disiplin praja.

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan dengan proses komunikasi dalam organisasi tersebut

⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Statuta Institut Pemerintahan Dalam Negeri, BAB IV Pola Ilmiah Pokok Pasal 8

⁸ Ibid BAB IX Tenaga Kependidikan Pasal 40

⁹ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Pasal 33

hingga mencapai kepuasan dalam menjalin komunikasi dalam organisasi. Menurut Conard (1985), mengidentifikasi tiga fungsi komunikasi dalam organisasi. Fungsi-fungsi tersebut adalah :

1. Fungsi Perintah: komunikasi memperbolehkan anggota organisasi membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu "perintah". Dua jenis komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengarahan dan umpan balik, tujuannya adalah berhasil mempengaruhi anggota lain dalam organisasi. Hasil fungsi perintah adalah koordinasi di antara sejumlah anggota yang saling bergantung dalam organisasi tersebut;
2. Fungsi Relasional : komunikasi organisasi memperbolehkan anggota organisasi "menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif dan hubungan personal dengan anggota organisasi lain". Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan (job performance) dalam berbagai cara, misalnya kepuasan kerja, aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas dalam hirarki organisasional, dan tingkat pelaksanaan perintah; serta
3. Fungsi Manajemen Ambigu : pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam ekadaan yang sangat ambigu. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (ambiguity) yang melekat dalam organisasi. Anggota berbicara satu dengan lainnya untuk membangun lingkungan dan memahami situasi, yang membutuhkan perolehan informasi bersama.¹⁰

Komunikasi dalam penelitian ini dianggap sebagai faktor paling penting dalam penyampaian pesan untuk penyelesaian kerja, selain itu juga memotivasi pendidik untuk memperbaiki kinerjanya, penelitian ini ditunjukkan juga adanya kurang koordinasi atau komunikasi kurang efektif dari masing-masing anggota organisasi sehingga dalam organisasi, selain itu dalam organisasi komunikasi berperan dalam proses pengambilan keputusan, maka komunikasi merupakan faktor yang dapat menunjang kinerja pendidik dan akan berpengaruh pada kinerja IPDN secara keseluruhan.

Komunikasi dalam organisasi yang merupakan wujud dari interaksi sosial dalam sebuah organisasi. Interaksi sosial adalah tindakan, kegiatan, atau praktik dari dua orang atau lebih yang

¹⁰ Stewart L. Tubbs & Sylvia Moss, *Human Communication*, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005) h. 170-171

masing-masing mempunyai orientasi dan tujuan.¹¹ Mengutip pendapat Gillin dan Gillin dalam *Cultural Sociology* (1954), Soerjono Soekanto menegaskan bahwa interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia.¹² Interaksi sosial dalam organisasi merupakan kunci dalam kehidupan sosial dalam sebuah organisasi, tanpa adanya interaksi sosial antar anggota organisasi serta kelompok-kelompok dalam organisasi, tidak mungkin ada kehidupan organisasi serta tidak akan tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Terdapat beberapa alasan ilmiah dalam teori organisasi seperti yang dikemukakan oleh Karl Weick yaitu Teori Informasi Organisasi berfokus pada proses pengorganisasian untuk mengurangi situasi *equivocality*.¹³ Teori ini berfokus pada proses yang dilalui organisasi dalam usaha untuk memahami semua informasi yang memborbardir mereka tiap harinya. Fokus dalam Teori Informasi Organisasi adalah pengkomunikasian informasi yang penting bagi suksesnya sebuah organisasi.¹⁴ Weick berpendapat bahwa organisasi bergantung pada informasi agar seluruh sistem yang ada dapat berjalan dengan baik serta terjalin hubungan yang komunikatif sehingga tujuan organisasi nantinya dapat tercapai.

Berdasarkan uraian sebelumnya rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik IPDN Jatinangor? Tujuannya adalah mengetahui besarnya pengaruh secara parsial kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik IPDN Jatinangor. Kegunaan dari penelitian ini adalah *aspek teoritis*, untuk pengembangan ilmu pengetahuan, Komunikasi Organisasi dan Sosiologi Organisasi. *Aspek praktis*, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran kepada pimpinan dan institusi di mana penelitian ini dilakukan dalam mengoptimalkan kinerja pendidik dan menjadi bahan evaluasi kinerja Pendidik IPDN Jatinangor.

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatif, di mana periset menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau

11 Nurani Soyomukti, *Pengantar Sosiologi*, (Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2010) h. 315

12 Soerjono Soekanto, *Sosiologi : Suatu Pengantar*, (Rajawali, Jakarta, 1985) h. 150.

13 Em. Griffin, *A First Look at Communication Theory*, (McGraw-Hill Companies, New York, 2003) h. 261

14 Richard West & Lynn H. Turner, *Pengantar Teori Komunikasi : Analisis dan Aplikasi. Buku 1*, (Salemba Humanika, Jakarta, 2011) h. 336

lebih konsep (variabel) yang akan diteliti.¹⁵ Untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).¹⁶

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah pendekatan kuantitatif, bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel. Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu satu variabel independen (X) serta satu dependen (Y). Variabel Kepuasan Komunikasi menjadi variabel independen (X) dan variabel Kinerja Pendidik sebagai variabel dependen (Y).

Penelitian ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuatu variabel penyebab terhadap variabel akibat.¹⁷ Penelitian dengan metode ini menuntut pada ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjaring data dari sumbernya, untuk itu diperlukan kejelasan sumber data yaitu populasi dan sampel dari sisi homogenitas, volume dan sebarannya.¹⁸

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pendidik yang meliputi dosen, pelatih dan pengasuh yang aktif bekerja IPDN Jatinangor yaitu sejumlah 290 orang¹⁹. Nantinya akan dilakukan pengambilan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi, dengan karakteristik sebagai responden adalah dosen, pelatih dan pengasuh tetap yang aktif yang bekerja di unit kerja dalam lingkungan IPDN Jatinangor. Populasi *Cluster* menunjukkan unit-unit yang berumpun atau berkelompok, tanpa ada pada tingkatan masing-masing kelompok atau rumpun yang ada.

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi, hal ini dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-

15 Rachmat Kriyantono, *Teknis Praktis Riset Komunikasi*, (Kencana, Jakarta, 2007) h. 69

16 Masri Singarimbun & Sofian Effendy, *Metode Penelitian Survey*, (LP3ES, Jakarta, 1995) h. 5

17 Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, (Alfabeta, Bandung, 2013) h. 208

18 Ibid, h. 209

19 Dokumentasi IPDN : Jumlah Pendidik IPDN Jatinangor Semester Gasal 2013/2014

benar mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.²⁰ Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Cluster Sampling* yaitu tidak memilih individu-individu sebagai anggota unit sampel.

Populasi dalam penelitian ini dan jumlah masing-masing unsur tenaga pendidik IPDN dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Sampel Penelitian

No.	Unsur	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	Dosen	155	$\frac{155}{290} \times 202$	108
2.	Pelatih	42	$\frac{42}{290} \times 202$	29
3.	Pengasuh	93	$\frac{93}{290} \times 202$	65
	Jumlah	290	-	202

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari angket atau kuesioner yang diberikan kepada sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini, selanjutnya jawaban dari responden tersebut dikoding dan diolah dengan uji statistik. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer, yang digunakan oleh peneliti yaitu berupa dokumentasi dan observasi.

Pembahasan

Variabel kepuasan komunikasi diukur dengan menggunakan 8 sub variabel dan dioperasionalisasikan dengan menggunakan 38 pernyataan. Delapan sub variabel tersebut diantaranya adalah informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang organisasi dan integrasi organisasi. Variabel kepuasan komunikasi dibagi dalam tiga kategori yaitu baik, cukup dan kurang.

²⁰ Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro, op.cit, h. 4

Tabel 2
Kategori Kepuasan Komunikasi

No.	Kategori	F	%
1.	Baik	90	44,55
2.	Cukup	110	54,45
3.	Kurang	2	1
	Jumlah	202	100

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan memperlihatkan pada kategori cukup yaitu sebesar 54,45 persen, dan sisanya dalam kategori baik yaitu sebesar 44,55 persen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam kaitannya kepuasan komunikasi di dalam komunikasi organisasi memiliki tingkat kepuasan yang cukup.

Redding (1972) menyatakan istilah kepuasan komunikasi organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan. Konsep kepuasan ini memperkaya ide iklim komunikasi organisasi. Iklim mencakup kepuasan anggota organisasi terhadap informasi yang tersedia.²¹ Kepuasan komunikasi adalah satu fungsi dari apa yang seorang dapatkan dengan apa yang seorang harapkan. Kepuasan komunikasi tidaklah terikat pada konsepsi efektivitas pesan. Jika informasi dikomunikasikan dengan cara yang konsisten dengan apa yang diharapkan, kita mengalami kepuasan dengan komunikasi.²²

Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan; jadi kepuasan dalam komunikasi berarti anda merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Kenyamanan memiliki kecenderungan, dalam hal ini, kadang-kadang menyebabkan individu lebih menyukai cara-cara pelaksanaan terbaru, yang seringkali gagal menghasilkan peningkatan kinerja tugas.²³

Variabel kinerja pendidik diukur dengan menggunakan 8 sub variabel dan dioperasionalisasikan dengan menggunakan 34 pernyataan. Delapan sub variabel tersebut diantaranya adalah melaksanakan tugas, mengadakan evaluasi, membimbing praja, melakukan pengembangan pengetahuan, meningkatkan kemampuan, menjalin kerja sama, menyusun kurikulum serta memelihara dan

21 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, h. 164

22 Arni Muhammad, *op.cit*, h. 8

23 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, h. 165

meningkatkan disiplin, loyalitas dan kepribadian. Variabel kinerja pendidik dibagi dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan kurang.

Tabel 3
Kategori Kinerja Pendidik

No.	Kategori	F	%
1.	Tinggi	136	67,33
2.	Sedang	66	32,67
3.	Rendah	-	-
	Jumlah	202	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pendidik secara keseluruhan 67,33 persen berada dalam kategori tinggi dan 32,67 persen dalam kategori sedang. Keadaan ini memperlihatkan bahwa responden mempunyai kesadaran yang tinggi akan kinerjanya di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Prawirosentono, menyatakan kinerja organisasi atau lembaga sangatlah dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.²⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah pendidik di IPDN Jatinangor, yang terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh. Masing-masing dari unsur tersebut mempunyai sumbangan yang besar dalam mendidik praja di IPDN Jatinangor, dan mempunyai peranan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.²⁵ Standar atau indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pendidik dalam penelitian ini yaitu mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 892.1-48 Tahun 2009 Tentang Rencana Induk Pengembangan Institut Pemerintahan Dalam Negeri pada Bab IV mengenai Sistem Pendidikan terdapat Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kewajiban Tenaga Pendidik di IPDN Jatinangor yang meliputi unsur dosen, pelatih dan pengasuh.

Pada variabel kepuasan komunikasi diwakili oleh delapan aspek atau sub variabel yaitu informasi yang berkaitan dengan organisasi, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara seawajut berkomunikasi, informasi tentang organisasi dan integrasi organisasi.

²⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012) h.9

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Rosda, Bandung, 2012) h.15

Kinerja pendidik sendiri juga diwakili oleh delapan aspek atau sub variabel yaitu melaksanakan tugas, mengadakan evaluasi, membimbing praja melakukan pengembangan pengetahuan, meningkatkan kemampuan, menjalin kerja sama, menyusun kurikulum, memelihara dan meningkatkan disiplin, loyalitas dan kepribadian.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan *software* Lisrel, diperoleh model pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik. Hasilnya sebagai berikut :

$$\text{KinerjaP} = 0.30 \cdot \text{KepKom} + 0.25 \cdot \text{IKO}, \text{Errorvar.} = 1.57, R^2 = 0.42$$

(0.072)	(0.059)	(0.33)
4.12	4.14	4.78

Menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung koefisien jalur dari variabel kepuasan komunikasi diperoleh sebesar 4,12 (>1,96). Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-kritis maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Dari perhitungan di atas juga menjelaskan sebesar 42 persen kepuasan komunikasi mampu menjelaskan variabilitas variabel kinerja pendidik.

Koefisien jalur dari variabel kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik sebesar 0,30. Nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi yang baik akan membuat kinerja pada pendidik IPDN semakin meningkat. Diperoleh besarnya pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik adalah = $0,30 \times 0,30 \times 100\% = 9\%$. Secara lengkap hasil perhitungan uji hipotesis pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Uji Signifikansi Pengaruh Kepuasan Komunikasi terhadap Kinerja Pendidik IPDN Jatinangor

Variabel	Koefisien Pengaruh	t-hitung	t-kritis	Kesimpulan
Kepuasan Komunikasi	0,30	4,12	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Dengan demikian, kepuasan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dengan besarnya pengaruh adalah 9 persen, sedangkan besar pengaruh dari faktor lain adalah sebesar 91 persen. Pengaruh variabel kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik di

IPDN Jatinangor sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan komunikasi dalam organisasi bukan merupakan aspek yang punya pengaruh besar pada kinerja pendidik. Kinerja Pendidik IPDN Jatinangor lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

Berdasarkan pengolahan data primer dengan menggunakan *software* Lisrel, jika diurutkan aspek-aspek dari kepuasan komunikasi yaitu : 1) Kualitas media; 2) Kemampuan menyarankan perbaikan; 3) Informasi tentang organisasi; 4) Kecukupan informasi; 5) Integrasi organisasi; 6) Informasi berkaitan dengan pekerjaan; 7) Cara sejawat berkomunikasi dan 8) Efisiensi berbagai saluran.

Kepuasan komunikasi merupakan suatu konsep yang berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi.²⁶ Sedangkan Redding berpendapat bahwa kepuasan komunikasi organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan dalam mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan.²⁷

Menilik pada teori informasi organisasi yang dikemukakan oleh Karl Weick, pada asumsi keduanya yang menyatakan bahwa informasi yang diterima sebuah organisasi berbeda dalam hal ketidakjelasan.²⁸ Dari asumsi di atas, peneliti beranggapan dengan adanya kepuasan komunikasi yang diwakili aspek-aspek seperti informasi mengenai pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi mengenai organisasi serta integrasi organisasi dapat terpenuhi dengan baik, maka ketidakjelasan informasi dalam organisasi dapat teratasi.

Ketika ketidakjelasan informasi bukan lagi menjadi penghalang dalam komunikasi organisasi maka anggota organisasi dapat merasakan kepuasan yaitu terpenuhinya kebutuhan informasi di dalam organisasi itu sendiri. Komunikasi di dalam organisasi bila sudah kondusif, nyaman, terpenuhi kebutuhan informasi para anggota organisasi, maka akan menimbulkan rasa puas.

Asumsi penulis ini berdasar pada pendapat dari Dennis dan Richetto dan Wieman yang mendukung hubungan yang positif di antara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi.²⁹ Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi bersama-sama mempunyai

26 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, h. 165

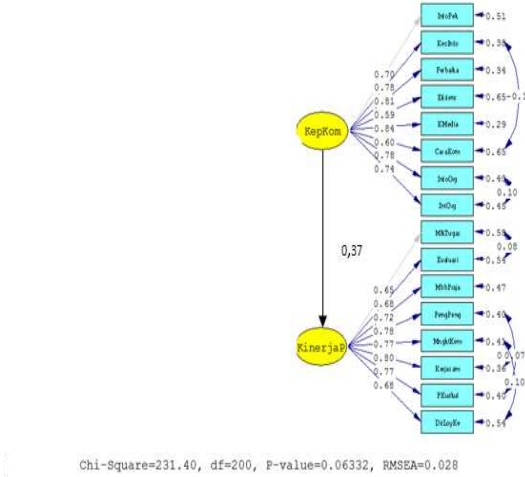
27 Arni Muhammad, *op.cit*, h. 87

28 Richard West & Lynn H. Turner, *op.cit*, h. 339

29 Arni Muhammad, *op.cit*, h.90

hubungan dan pengaruh positif pada efektivitas organisasi yaitu kinerja dari anggota-anggota organisasi itu sendiri.

Gambar 1
Model Struktural Pengaruh Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Pendidik



Ketepatan model yang terbentuk menggambarkan data penelitian yang digunakan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji kesesuaian model. Pengujian model dilakukan dengan melihat ukuran kesesuaian model (*Goodness of fit measures*) yang di dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut ini :

Tabel 5
Hasil Komputasi Kriteria Goodness-of-fit Indices
Pengujian Struktural Antar Variabel Laten

Kriteria	Nilai Cut-off (Ideal)	Hasil Komputasi	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan lebih kecil Dapat diterima Chi-Square < 2 df	242,14 (df=200)	Baik
Probabilitas (Sig)	>0,05	0,222	Baik
RMSEA	<0,05	0,028	Baik
GFI	>0,90	0,91	Baik
NFI	>0,90	0,97	Baik
CFI	>0,90	0,99	Baik

Sumber : Olah data dengan Lisrel

Hasil perhitungan kriteria *Goodness-of-fit Indices* untuk model diperoleh nilai χ^2 sebesar 242,54 dengan *p-value* = 0,222. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa uji χ^2 tidak signifikan ($p > 0,05$) sehingga jika dilihat berdasarkan kriteria Chi-Square, model yang diperoleh memenuhi kriteria ideal dimana diharapkan nilai χ^2 kecil (tidak signifikan) dengan *p-value* $> 0,05$.

Nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) model diperoleh sebesar 0,028. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA $\leq 0,05$ menunjukkan model *fit* dengan data (berdasarkan banyaknya derajat bebas/ *degrees of freedom* dalam model). Dapat dikatakan bahwa model yang diperoleh dengan nilai RMSEA = 0,028 memiliki tingkat kecocokan (*fit*) dengan data. Nilai *Goodness of fit Index* adalah 0,91. Ukuran komparatif lain adalah dengan menggunakan *Normed Fit Index* (NFI) adalah 0,97 dan *Comparative Fit Index* (CFI) model yang diperoleh adalah 0,99. Hasil ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) yang diperoleh menunjukkan bahwa model baik dan dapat diterima sehingga model yang diperoleh dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar model yang diteliti. Artinya model yang diperoleh dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja Pendidik IPDN Jatinangor.

Berdasarkan pada hasil perhitungan statistik yang telah disampaikan di atas, dalam kehidupan organisasi di IPDN Jatinangor, faktor simpati dalam interaksi sosial dirasakan masih sangat kurang, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan pengaruh antara kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik rendah. Para pendidik belum bahwa merasakan kepuasan dalam berkomunikasi dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Simpati adalah proses ketika seseorang merasa tertarik pada pihak lain. Simpati merupakan proses yang sadar, perasaan ini dapat kita lihat dalam hubungan persahabatan.³⁰

Ketika hubungan antar anggota dalam organisasi ini melibatkan rasa simpati, akan berwujud pada kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya hubungan antar anggota organisasi saling menghormati dan menjunjung tinggi satu anggota dengan anggota organisasi yang lain, demikian juga di IPDN Jatinangor, para pendidik yang terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh belum terlihat kerja sama yang baik, untuk saling mendukung bidang kerja masing-masing untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena dalam hubungan simpati menghendaki hubungan kerja sama antara dua atau lebih orang yang setara.³¹

30 Nurani Soyomukti, op.cit. h. 320

31 Ibid, h. 321

Soejono Soekanto menyatakan bahwa interaksi sosial tidak mungkin terjadi apabila tidak memenuhi dua syarat, yakni kontak sosial dan adanya komunikasi.³² Kontak sosial adalah adanya hubungan saling mempengaruhi tanpa perlu bersentuhan, misalnya berbicara yang mengandung pertukaran informasi atau pendapat, yang tentunya akan dapat mempengaruhi pengetahuan atau cara pandang lawan bicara kita. Kontak sosial yang dilakukan oleh pendidik di IPDN Jatinangor yaitu dengan menggunakan media internal yang sudah disediakan oleh instansi, saling berbicara secara bertatap muka langsung untuk menyamakan persepsi dalam proses pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama. Selain kontak sosial, syarat kedua adalah komunikasi. Komunikasi menekankan kesamaan atau kebersamaan dalam komunitas dalam sekelompok orang yang hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama.³³ Tanpa adanya komunikasi, interaksi sosial dalam sebuah organisasi tidak dapat berjalan, dalam proses interaksi sosial kedua pihak atau lebih yang saling menyampaikan atau menerima pesan, dalam proses ini terdapat pertukaran pesan, dan terdapat media yang digunakan untuk menyampaikan pesan. Selaras dengan pendapat dari Soerjono Soekanto,³⁴ arti penting komunikasi adalah bahwa seseorang memberikan tafsiran pada perilaku orang lain (simbol-simbol yang digunakan, bahasa, dan gestikulasi) dan perasaan-perasaan apa yang ingin disampaikan oleh orang tersebut.

Interaksi sosial yang meliputi kontak sosial dan komunikasi di dalam organisasi IPDN Jatinangor tidak hanya antar pendidik saja, tetapi juga melibatkan antara pimpinan organisasi dengan pendidik, sehingga hubungan antara pimpinan dengan bawahan juga dapat berjalan dengan baik, demi efektivitas organisasi.

Penutup

Weick menyatakan bahwa jasa komunikasi sama dengan jasa pengorganisasian, karena keduanya membantu kita untuk menjelaskan efek mutual interaksi antarmanusia yang kurang lebih tergambar melalui garis-garis hubungan dalam struktur organisasi.³⁵

F. Hawes dan D. J. Kealey (1981) menyebutkan tiga aspek yang dapat dijadikan sebagai faktor penentu efektivitas komunikasi, yakni

32 Soerjono Soekanto, *op.cit.* h. 58

33 Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*, (Bandung : Rosda, 2002), h. 41

34 Soerjono Soekanto, *op.cit.* h. 60

35 Alo Liliweri, *op.cit.*, h. 177

interaksi antarpribadi, efektivitas yang diciptakan oleh profesionalisme, dan kemampuan menyesuaikan diri sehingga dua pihak merasa puas dalam relasi antarpribadi.³⁶ Ketika komunikasi berlangsung efektif, komunikasi antar individu satu dengan individu yang lainnya dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, terkait pula komunikasi dalam hal pekerjaan.

Dapat ditarik simpulan yaitu Kinerja pendidik IPDN Jatinangor dipengaruhi oleh kepuasan komunikasi yang terdiri dari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang organisasi dan integrasi organisasi. Komunikasi organisasi yang berjalan meliputi komunikasi antar pendidik yang meliputi dosen, pelatih dan pengasuh, serta komunikasi antara pimpinan IPDN Jatinangor dengan pendidik. Kinerja pendidik IPDN Jatinangor dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan komunikasi di kalangan pendidik IPDN Jatinangor.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui pengaruh kepuasan komunikasi sangat kecil terhadap kinerja pendidik IPDN Jatinangor. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang nantinya bisa digunakan untuk melakukan penelitian berikutnya. Faktor-faktor lain seperti iklim organisasi, iklim komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dll bisa dijadikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari delapan aspek kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di IPDN Jatinangor. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi perlu dioptimalkan lagi sehingga kinerja pendidik juga semakin meningkat. Dari sisi praktis, terutama pimpinan di IPDN Jatinangor perlu lebih memperhatikan komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sebagai pimpinan harus lebih mampu menciptakan suasana komunikasi yang lebih baik dengan bawahannya, sehingga kepuasan komunikasi bisa diperoleh dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dari sisi kebijakan, pimpinan dalam upaya lebih meningkatkan kinerja pendidik, dapat membuat kebijakan yang lebih jelas mengenai pembagian kerja pada unsur Jarlatsuh, sehingga tidak terjadi *miss*-komunikasi, tidak ada lagi saling menyalahkan. Hubungan antar pendidik, anatar pendidik dengan pimpinan dilandasi oleh rasa simpati, terjalinnya kerja sama sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Bila sudah ada pembagian tugas yang jelas pada masing-masing unsur, dan aturan yang sudah

³⁶ Ibid. h. 393

baku bisa dijadikan pedoman kerja bagi pendidik. Sehingga akan lebih fokus pada pencapaian tujuan dari organisasi.

Daftar Bacaan

- Abdullah, Amin. 2006. *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.
- Griffin, Em. 2003. *A First Look at Communication Theory*, New York : McGraw-Hill Companies.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi : Suatu Pengantar*. 1985. Jakarta : Rajawali
- Soyomukti, Nurani. *Pengantar Sosiologi*. 2010. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Tubbs, Stewart L. & Sylvia Moss. 2005. *Human Communication*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- West Richard dan Lynn H. Turner. 2011. *Pengantar Teori Komunikasi : Analisis dan Aplikasi Buku 1*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Statuta Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri