

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum LPP TVRI Pusat Jakarta**

###### **a. Sejarah LPP TVRI Pusat Jakarta**

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara mengandung arti bahwa dengan nama tersebut siarannya ditujukan untuk kepentingan negara. Sejak berdirinya tanggal 24 Agustus 1962, TVRI mengemban tugas sebagai televisi yang mengangkat citra bangsa melalui penyelenggaraan penyiaran peristiwa yang berskala internasional, mendorong kemajuan kehidupan masyarakat serta sebagai perekat sosial.

Dinamika kehidupan TVRI adalah dinamika perjuangan bangsa dalam proses belajar berdemokrasi. Pada tanggal 24 Agustus 1962 dalam era Demokrasi Terpimpin, TVRI berbentuk Yayasan yang didirikan untuk menyiaran pembukaan Asian Games yang ke IV di Jakarta.

Memasuki era Demokrasi Pancasila pada tahun 1974, TVRI telah berubah menjadi salah satu bagian dari organisasi dan tata kerja Departemen Penerangan dengan status sebagai Direktorat yang bertanggungjawab Direktur Jenderal Radio, Televisi, dan Film.

Dalam era Reformasi terbitlah Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2000 yang menetapkan status TVRI menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan) di bawah pembinaan Departemen Keuangan. Kemudian melalui Peraturan

Pemerintah Nomor 9 Tahun 2002 TVRI berubah statusnya menjadi PT. TVRI (Persero) di bawah pembinaan Kantor Menteri Negara BUMN.

Selanjutnya, melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, TVRI ditetapkan sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh Negara.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2005 menetapkan bahwa tugas TVRI adalah memberikan pelayanan informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## **b. Visi dan Misi LPP TVRI Pusat Jakarta**

### **1) Visi**

Terwujudnya TVRI sebagai media utama penggerak pemersatu bangsa. Adapun maksud dari Visi adalah bahwa TVRI di masa depan menjadi aktor utama penyiaran dalam menyediakan dan mengisi ruang publik, serta berperan dalam merekatkan dan mempersatukan semua elemen bangsa.

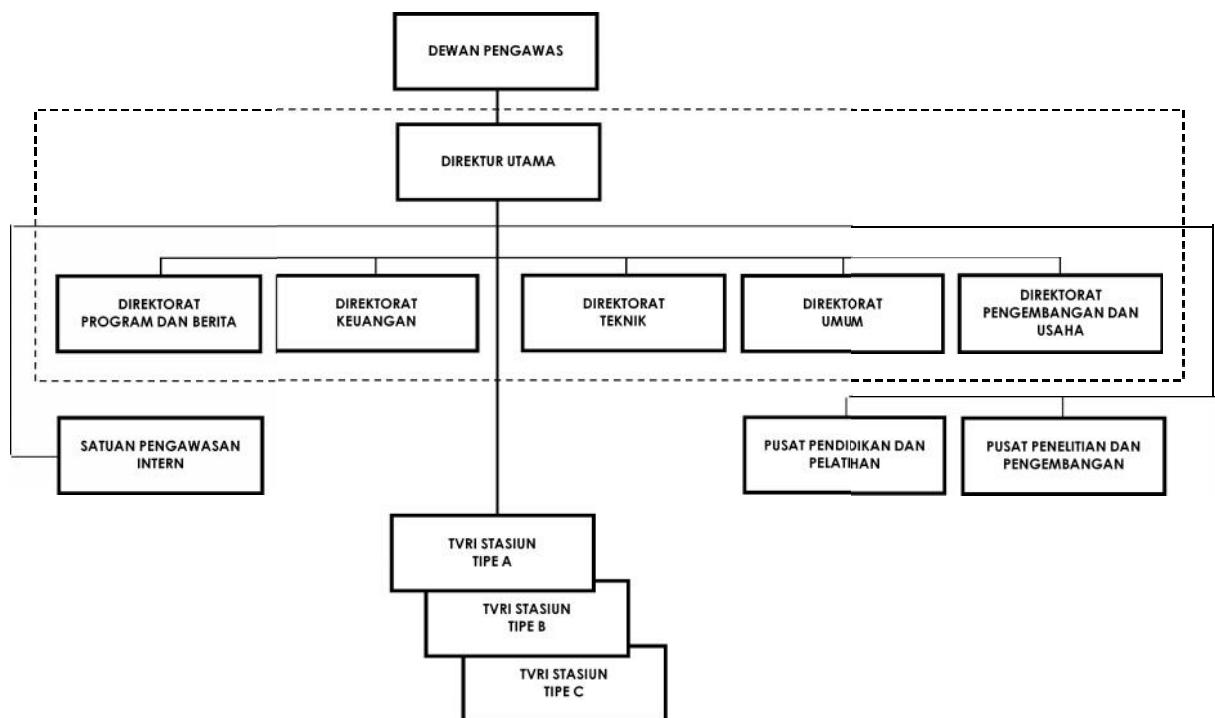
### **2) Misi**

- a) Menyelenggarakan siaran yang menghibur, mendidik, informatif secara netral, berimbang, sehat, dan beretika untuk membangun budaya bangsa dan mengembangkan persamaan dalam keberagaman.

- b) Menyelenggarakan layanan siaran *multiplatform* yang berkualitas dan berdaya saing.
- c) Menyelenggarakan tata kelola lembaga yang modern, transparan dan akuntabel.
- d) Menyelenggarakan pengembangan dan usaha yang sejalan dengan tugas pelayanan publik.
- e) Menyelenggarakan pengelolaan sumber daya proaktif dan andal guna meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan pegawai.

### c. Struktur LPP TVRI Pusat Jakarta

Berikut struktur kelembagaan secara umum pada LPP TVRI:



**Gambar 2. Struktur LPP TVRI Pusat Jakarta**  
 Sumber: Bagian SDM LPP TVRI Pusat Jakarta

## **2. Hasil Deskripsi Frekuensi Responden**

Frekuensi responden dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan pada jenis kelamin, lingkup bidang pegawai, kategori pegawai, tingkat pendidikan, usia pegawai dan masa tempuh jabatan pegawai dengan deskripsi sebagai berikut:

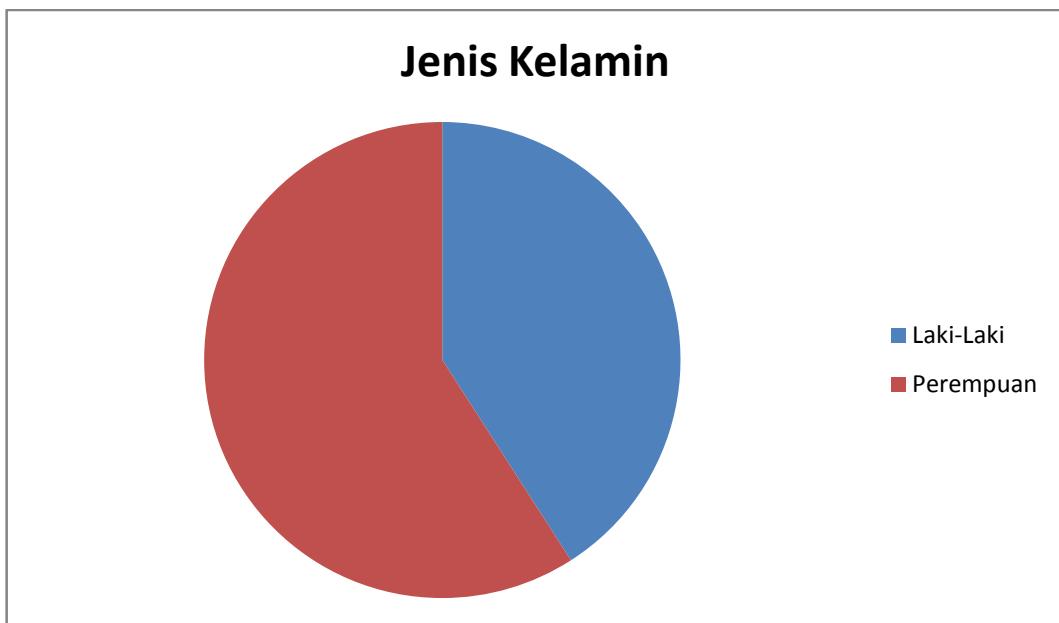
### **a. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil identifikasi data yang berjumlah 93 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin adalah 40,9% (38 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 59,1% (55 orang) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa jumlah responden Perempuan dalam penelitian ini lebih dominan (59,1%). Hasil identifikasi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8. Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percentase</b>
Laki-Laki	38 orang	40,9%
Perempuan	55 orang	59,1%
Total	93 orang	100%

Sumber: Data responden yang diolah



**Gambar 3. Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data responden yang diolah

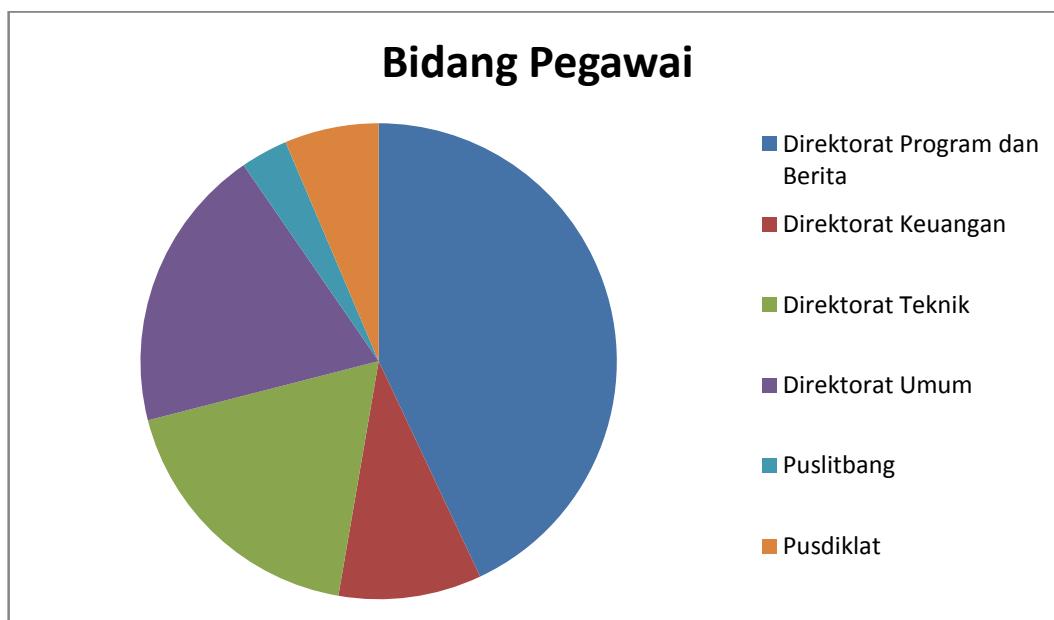
#### b. Deskripsi Responden berdasarkan Lingkup Bidang Pegawai

Berdasarkan hasil identifikasi data yang berjumlah 93 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan lingkup bidang pegawai adalah 43% (40 orang) bekerja pada Direktorat Program dan Berita, 9,7% (9 orang) bekerja pada Direktorat Keuangan, 18,3% (17 orang) bekerja pada Direktorat Teknik, 19,4% (18 orang) bekerja pada Direktorat Umum, 3,2% (3 orang) bekerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) dan 6,4% (6 orang) bekerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Direktorat Program dan Berita dalam penelitian ini lebih dominan (43%). Hasil identifikasi frekuensi responden berdasarkan lingkup bidang pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 9. Frekuensi Responden berdasarkan Lingkup Bidang Pegawai**

Bidang Pegawai	Jumlah	Persentase
Direktorat Program dan Berita	40 orang	43%
Direktorat Keuangan	9 orang	9,7%
Direktorat Teknik	17 orang	18,3%
Direktorat Umum	18 orang	19,4%
Pusat Penelitian dan Pengembangan	3 orang	3,2%
Pusat Pendidikan dan Latihan	6 orang	6,4%
Total	93 orang	100%

Sumber: Data responden yang diolah



**Gambar 4. Frekuensi Responden berdasarkan Lingkup Bidang Pegawai**

Sumber: Data responden yang diolah

### c. Deskripsi Responden berdasarkan Kategori Pegawai

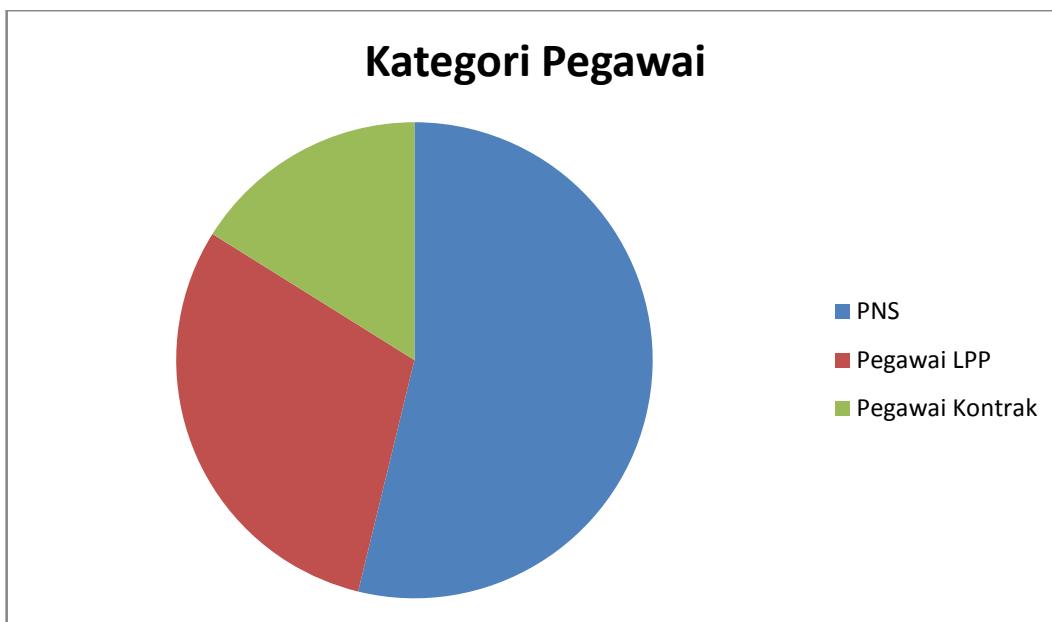
Berdasarkan hasil identifikasi data yang berjumlah 93 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan kategori pegawai adalah 53,8% (50 orang) merupakan PNS, 30,1% (28 orang) merupakan Pegawai LPP dan 16,1% (15 orang) merupakan Pegawai Kontrak.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa jumlah responden dari PNS dalam penelitian ini lebih dominan (53,8%). Hasil identifikasi frekuensi responden berdasarkan kategori pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 10. Frekuensi Responden berdasarkan Kategori Pegawai**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
PNS	50 orang	53,8%
Pegawai LPP	28 orang	30,1%
Pegawai Kontrak	15 orang	16,1%
Total	93 orang	100%

Sumber: Data responden yang diolah



**Gambar 5. Frekuensi Responden berdasarkan Kategori Pegawai**

Sumber: Data responden yang diolah

#### d. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil identifikasi data yang berjumlah 93 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 19,4% (18 orang) lulusan SMA/SMK/MA, 9,7% (9 orang) lulusan Diploma (D1-D3), 59,1% (55 orang) lulusan S1, 11,8% (11 orang)

lulusan S2 dan 00% (00 orang) lulusan S3. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa jumlah responden lulusan S1 dalam penelitian ini lebih dominan (59,1%). Hasil identifikasi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 11. Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/MA	18 orang	19,4%
Diploma (D1-D3)	9 orang	9,7%
S1	55 orang	59,1%
S2	11 orang	11,8%
Total	93 orang	100%

Sumber: Data responden yang diolah



**Gambar 6. Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Sumber: Data responden yang diolah

#### e. Deskripsi Responden berdasarkan Usia Pegawai

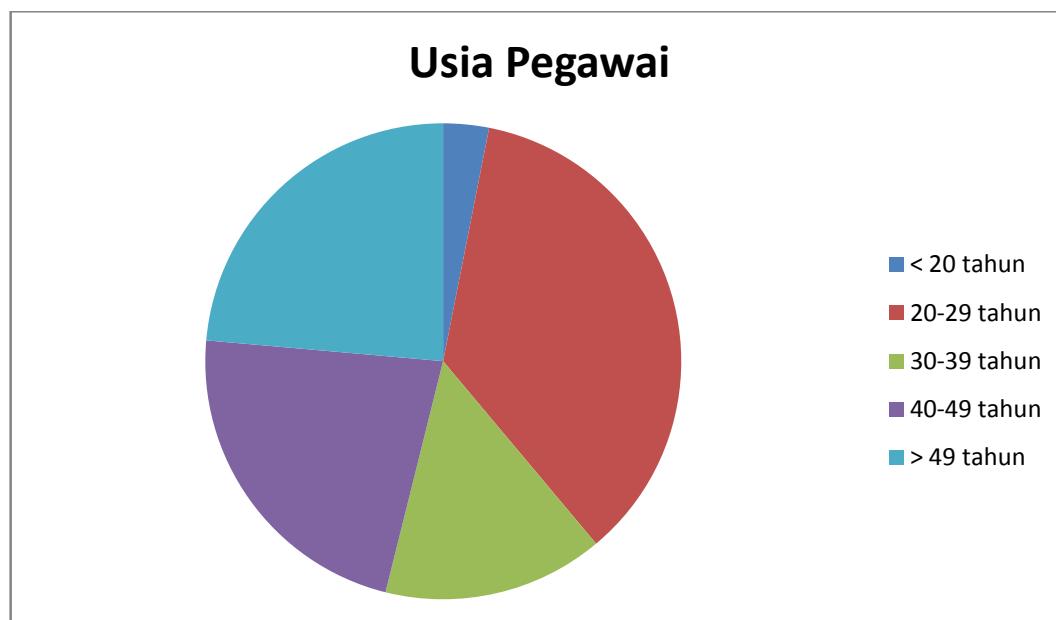
Berdasarkan hasil identifikasi data yang berjumlah 93 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan usia

pegawai adalah 3,1% (3 orang) berusia kurang dari 20 tahun, 35,8% (33 orang) berusia antara 20-29 tahun, 15% (14 orang) berusia antara 30-39 tahun, 22,5% (21 orang) berusia antara 40-49 tahun dan 23,6% (22 orang) berusia lebih dari 49 tahun. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa jumlah responden berusia antara 20-29 tahun dalam penelitian ini lebih dominan (35,8%). Hasil identifikasi frekuensi responden berdasarkan usia pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 12. Frekuensi Responden berdasarkan Usia Pegawai**

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 20 tahun	3 orang	3,1%
Antara 20-29 tahun	33 orang	35,8%
Antara 30-39 tahun	14 orang	15%
Antara 40-49 tahun	21 orang	22,5%
Lebih dari 49 tahun	22 orang	23,6%
Total	93 orang	100%

Sumber: Data responden yang diolah



**Gambar 7. Frekuensi Responden berdasarkan Usia Pegawai**

Sumber: Data responden yang diolah

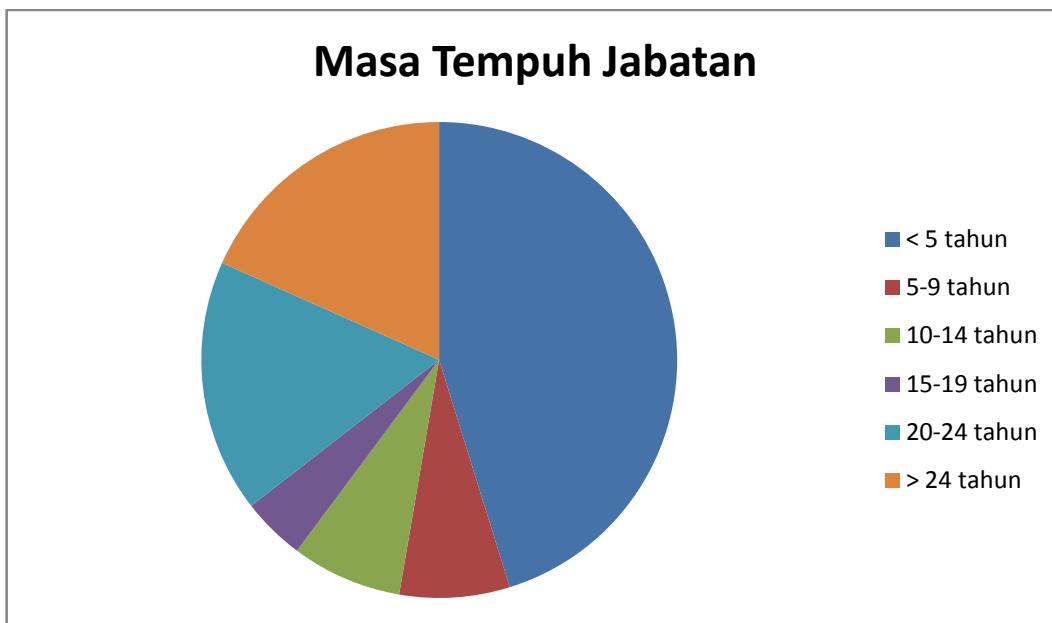
#### **f. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Tempuh Jabatan Pegawai**

Berdasarkan hasil identifikasi data yang berjumlah 93 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa frekuensi responden berdasarkan masa tempuh jabatan pegawai adalah 45,2% (42 orang) telah bekerja kurang dari 5 tahun, 7,5% (7 orang) telah bekerja antara 5-9 tahun, 7,5% (7 orang) telah bekerja antara 10-14 tahun, 4,3% (4 orang) telah bekerja antara 15-19 tahun, 17,2% (16 orang) telah bekerja antara 20-24 tahun dan 18,3% (17 orang) telah bekerja lebih dari 24 tahun. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa jumlah responden yang telah bekerja kurang dari 5 tahun dalam penelitian ini lebih dominan (45,2%). Hasil identifikasi frekuensi responden berdasarkan masa tempuh jabatan pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 13. Frekuensi Responden berdasarkan Masa Tempuh Jabatan**

<b>Masa Tempuh Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kurang dari 5 tahun	42 orang	45,2%
Antara 5-9 tahun	7 orang	7,5%
Antara 10-14 tahun	7 orang	7,5%
Antara 15-19 tahun	4 orang	4,3%
Antara 20-24 tahun	16 orang	17,2%
Lebih dari 24 tahun	17 orang	18,3%
Total	93 orang	100%

Sumber: Data responden yang diolah



**Gambar 8. Frekuensi Responden berdasarkan Masa Tempuh Jabatan**

Sumber: Data responden yang diolah

### 3. Hasil Analisis Deskripsi Statistik

Analisis deskriptif statistik dilakukan untuk menghimpun data tiap variabel yang bersumber pada jawaban responden menurut kuesioner yang telah diisi selama penelitian berlangsung. Analisis deskripsif dalam penelitian ini berdasarkan pada bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan rangkuman data-data sebagai berikut:

**Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Statistik**

	Profesionalisme	Iklim	Kinerja
Mean	29,33	52,69	81,97
Median	29,00	52,00	82,00
Modus	32	45	88
Std. Deviasi	3,619	7,022	9,928
Variance	13,094	49,304	98,575
Rentang Kelas	15	30	51
Nilai Minimum	24	39	54
Nilai Maximum	39	69	105
Total	2728	4900	7623

Sumber: Data responden yang diolah

Selanjutnya, akan ditentukan kecenderungan ketiga variabel penelitian dengan melakukan pengkategorian skor yang diperoleh dari masing-masing variabel. Kriteria nilai diperoleh dari hasil *mean* (M) dan standar deviasi (SD) tiap variabel. Hasil skor dibagi dalam kategori kecenderungan yaitu kuat, sedang dan lemah. Adapun hasil perhitungan masing-masing variabel sebagai berikut:

#### a. Profesionalisme Kerja

Berikut perhitungan variabel profesionalisme kerja, dengan masing-masing kriteria skor pengkategorian:

$$\text{Kuat} : X \geq M + SD \quad = X \geq 32,949$$

$$\text{Sedang: } M - SD \leq X < M + SD \quad = 25,711 \leq X < 32,949$$

$$\text{Lemah} : X \leq M - SD \quad = X \leq 25,711$$

Berdasarkan kriteria tersebut, maka frekuensi responden dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 15. Frekuensi Penilaian Responden berdasarkan Variabel Profesionalisme Kerja**

Interval	Keterangan	Frekuensi	Persentase
X ≥ 32,949	Kuat	18	19,35%
25,711 ≤ X < 32,949	Sedang	62	66,67%
X ≤ 25,711	Lemah	13	13,98%
		93	100%

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian profesionalisme kerja yang berkategori kuat sejumlah 19,35%, sedang berjumlah 66,67% dan lemah berjumlah 13,98%. Dengan demikian, penilaian responden

berdasarkan variabel profesionalisme kerja adalah termasuk dalam kategori sedang. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### b. Iklim Komunikasi Organisasi

Berikut perhitungan variabel iklim komunikasi organisasi, dengan masing-masing kriteria skor pengkategorian:

$$\text{Kuat} : X - M + SD = X - 59,712$$

$$\text{Sedang: } M - SD \quad X < M + SD = 45,668 \quad X < 59,712$$

$$\text{Lemah} : X - M - SD = X - 45,668$$

Berdasarkan kriteria tersebut, maka frekuensi responden dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 16. Frekuensi Penilaian Responden berdasarkan Variabel Iklim Komunikasi Organisasi**

Interval	Keterangan	Frekuensi	Persentase
X - 59,712	Kuat	19	20,43%
45,668 - X < 59,712	Sedang	56	60,22%
X - 45,668	Lemah	18	19,35%
		93	100%

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian iklim komunikasi organisasi yang berkategori kuat sejumlah 20,43%, sedang berjumlah 60,22% dan lemah berjumlah 19,35%. Dengan demikian, penilaian responden berdasarkan variabel iklim komunikasi organisasi adalah termasuk dalam kategori sedang. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### c. Kinerja Pegawai

Berikut perhitungan variabel kinerja pegawai, dengan masing-masing kriteria skor pengkategorian:

$$\text{Kuat} : X = M + SD = X = 91,898$$

$$\text{Sedang: } M - SD \leq X < M + SD = 72,042 \leq X < 91,898$$

$$\text{Lemah} : X = M - SD = X = 72,042$$

Berdasarkan kriteria tersebut, maka frekuensi responden dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 17. Frekuensi Penilaian Responden berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai**

Interval	Keterangan	Frekuensi	Persentase
X = 91,898	Kuat	12	12,90%
72,042 ≤ X < 91,898	Sedang	66	70,97%
X = 72,042	Lemah	15	16,13%
		93	100%

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian profesionalisme kerja yang berkategori kuat sejumlah 12,90%, sedang berjumlah 70,97% dan lemah berjumlah 16,13%. Dengan demikian, penilaian responden berdasarkan variabel profesionalisme kerja adalah termasuk dalam kategori sedang. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

## 4. Hasil Analisis Prasyarat Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji

normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Normalitas**

NO	Nama Variabel	Signifikansi	Alpha (5%)	Kondisi	Kesimpulan
1	Profesionalisme ( $X_1$ )	0,158	0,05	$S > A$	Normal
2	Iklim Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )	0,439	0,05	$S > A$	Normal
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,715	0,05	$S > A$	Normal

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel (0,158, 0,439, dan 0,715) bernilai lebih dari Alpha (5%) atau  $S > A$ . Dengan kata lain,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, distribusi frekuensi masing-masing variabel memiliki data yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat perolehan nilai F pada hubungan antar variabel melalui bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Liniearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Harga F</b>		<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
	<b>F hitung</b>	<b>F tabel</b>		
X <sub>1</sub> → Y	1,070	3,09	Fh Ft	Linear
X <sub>2</sub> → Y	1,094	3,09	Fh Ft	Linear

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung dari hubungan antar variabel independen dan dependen yakni X<sub>1</sub> → Y = 1,070 dan X<sub>2</sub> → Y = 1,094. Sedangkan nilai F tabel yang memiliki signifikansi 0,05, dengan ketentuan Df1=2 (jumlah variabel-1 = 3-1), dan Df2= 90 (jumlah data-jumlah variabel independen-1 = 93-2-1) adalah 3,09. Dengan demikian, menurut perngujian kedua hubungan antar variabel diatas menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya, hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dinyatakan memiliki hubungan yang linear. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadinya multikolinearitas yakni keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil uji regresi dengan bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Profesionalisme Kerja ( $X_1$ )	0,578	1,730	Tidak terjadi Multikolinearitas
Iklim Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )	0,578	1,730	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bebas lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Artinya, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoliniearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 21. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Pertama ( $X_1$ -Y)**

X1	Constant	R		r <sup>2</sup>	t		Sign
		r hitung	r tabel		t hitung	t tabel	
1,664	33,171	0,606	0,1716	0,368	7,273	1,986	0,000

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai r sebesar 0,606. Untuk membuktikan koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,1716 pada taraf signifikan 5% dan df= 91 (n-2). Ternyata harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka hipotesis

pertama penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan. Selain menggunakan perhitungan r, pengujian signifikansi koefisien regresi dapat juga dihitung dengan uji t. Berdasarkan perhitungan nilai t, nilai t hitung = 7,273 dengan t tabel = 1,986 pada taraf signifikansi 5% ( $\text{signifikansi}/2 = 0,05/2 = 0,025$  dan  $df = n-2 = 93-2 = 91$ ), dapat diartikan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , dan nilai signifikansi perhitungan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis pertama penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan. Nilai r adalah 0,606, dimana jika nilai r semakin mendekati 1, artinya bahwa hipotesis pertama memiliki hubungan yang erat. Sedangkan nilai  $r^2 = 0,368$ , menunjukkan bahwa adanya sumbangannya pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 36,8%, sedangkan sisanya (63,2%) dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,171 + 1,664 X_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika profesionalisme kerja adalah satu satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,664. Jika profesionalisme kerja naik 1, maka kinerja pegawai juga naik sebesar 1,664. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat

Jakarta. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 22. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Kedua (X<sub>2</sub>-Y)**

X <sub>2</sub>	Constant	R		r <sup>2</sup>	t		Sign
		r hitung	r tabel		t hitung	t tabel	
1,015	28,500	0,718	0,1716	0,515	9,831	1,986	0,000

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai r sebesar 0,718. Untuk membuktikan koefisien korelasi korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,1716 pada taraf signifikan 5% dan df= 91 (n-2). Ternyata harga r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, maka hipotesis kedua penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan. Selain menggunakan perhitungan r, pengujian signifikansi koefisien regresi dapat juga dihitung dengan uji t. Berdasarkan perhitungan nilai t, nilai t hitung = 9,831 dengan t tabel = 1,986 pada taraf signifikansi 5% (signifikansi/2 = 0,05/2 = 0,025 dan df = n-2 = 93-2 = 91), dapat diartikan bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka hipotesis kedua penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan. Nilai r adalah 0,718 dimana jika nilai r semakin mendekati 1, artinya bahwa hipotesis pertama memiliki hubungan yang erat. Sedangkan nilai r<sup>2</sup> = 0,515, menunjukkan bahwa adanya sumbangannya pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5%, sedangkan sisanya (48,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28,500 + 1,015 X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika iklim komunikasi organisasi adalah satu satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,015. Jika iklim komunikasi organisasi naik 1, maka kinerja pegawai juga naik sebesar 1,015. Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda**

	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>T</b>		<b>Sign</b>
				<b>F hitung</b>	<b>F tabel</b>	
Constant	20,726					
X1	0,665	0,741	0,549	54,780	3,09	0,000
X2	0,792					

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai R adalah 0,741 dimana jika nilai R semakin mendekati 1, artinya bahwa hipotesis ketiga memiliki hubungan yang erat. Sedangkan nilai  $R^2 = 0,549$ , menunjukkan bahwa adanya sumbangsih pengaruh variabel profesionalisme kerjadan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 54,9%, sedangkan sisanya (45,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selain itu, nilai F hitung = 54,780 dengan F tabel yang memiliki signifikansi 0,05,

dengan ketentuan Df1= 2 (jumlah variabel-1 = 3-1), dan Df2= 90 (jumlah data-jumlah variabel independen-1 = 93-2-1) adalah 3,09, dapat diartikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi perhitungan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis ketiga penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan. Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,726 + 0,665X_1 + 0,792X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai positif 20,726 . Jika profesionalisme kerja naik 1, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,665 (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap). Dan jika iklim komunikasi organisasi naik 1, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,792(dengan asumsi variabel lain nilainya tetap). Hasil perhitungan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Selanjutnya, sumbangan relatif dan sumbangan efektif yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 24. Ringkasan Perhitungan SR dan SE**

Variabel	SR	SE
X1	26,77%	14,7%
X2	73,23%	40,2%
Total	<b>100%</b>	<b>54,9% (<math>R^2</math>)</b>

Sumber: Data responden yang diolah

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diartikan bahwa profesionalisme pegawai memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 14,7%,

sedangkan iklim komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2%.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan sebelumnya telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis pertama yakni profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} = 7,273$  dan  $t_{tabel} = 1,986$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai  $< 0,05$ . Selain itu, nilai r adalah 0,606, yang menunjukkan hipotesis pertama memiliki hubungan yang erat dan nilai  $r^2 = 0,368$ , menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 36,8%, sedangkan sisanya (63,2%) dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 33,171 + 1,664 X_1$ . Diartikan bahwa jika profesionalisme kerja adalah satu satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,664. Jika profesionalisme kerja naik 1, maka kinerja pegawai juga naik sebesar 1,664.

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad Gani (2007) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Makassar”. Hasil dari penelitian adalah variabel profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel

profesionalisme yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumbangan sebesar 36,8% variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai menjadi gambaran bahwa upaya perhatian terhadap persoalan profesionalisme kerja harus dipertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Walau sudah terdapatnya upaya penciptaan budaya profesionalisme kerja yang diwujudkan melalui sistem manajemen mutu kinerja pegawai, komitmen dalam pelaksanaan manajemen mutu tersebut menjadi perhatian untuk menjaga kualitas profesionalisme kerja pegawai. Adapun 63,2 % sisanya menjadi perhatian bagi LPP TVRI Pusat Jakarta untuk dapat menganalisis dan menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat Nawawi (2006: 173), yang menyatakan bahwa pekerjaan/jabatan profesional atau profesi menuntut kinerja (*performance*) yang optimal, dalam arti setiap pekerjaan/jabatan sebagai profesi memiliki tuntutan kompetensi yang berbeda-beda untuk mewujudkannya secara sukses. Artinya, tingkat profesionalisme kerja turut menyertai dalam peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa persoalan profesionalitas memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dipahami dengan didukung hasil observasi peneliti yakni:

Pertama, pegawai merasakan terdapatnya kendala dalam persoalan birokratis, dimana kondisi ini menyebabkan proses kinerja yang dihasilkan tidak bisa fleksibel atau cenderung kaku dan formal. Dengan kata lain, sistem yang dibentuk LPP TVRI Pusat Jakarta masih belum sepenuhnya mendukung terciptanya birokrasi yang profesional sebagaimana menurut Mintzberg (1983) dalam Pasolong (2010: 81) yakni birokrasi yang memadukan antara standarisasi dan desentralisasi, dimana formalisasi tetap ada tetapi tidak kaku, karena lebih diinternalisasikan oleh para anggota organisasinya. Segala kebijakan cenderung bersumber pada penerapan formalitas tanpa diimbangi kebutuhan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Kedua, sistem penerimaan pegawai yang cenderung bersifat fleksibel. Sistem penerimaan pegawai yang diterapkan oleh LPP TVRI Pusat Jakarta merupakan sistem penerimaan pegawai yang tidak mengutamakan perhatian pada penerimaan berdasarkan kualifikasi tingkat pendidikan/kompetensi calon pegawai. Sistem kualifikasi pendidikan pegawai sebagaimana yang dimaksud, hanya diperlukan dan dilakukan oleh LPP TVRI Pusat Jakarta jika ada rekrutmen resmi (rekrutmen CPNS). Adanya pegawai LPP dan pegawai kontrak merupakan tambahan pegawai yang bersifat tambahan dan belum dapat membantu menciptakan keseimbangan dalam sirkulasi rekrutmen kepegawaian. Kondisi SDM saat ini merupakan kondisi lanjutan pegawai yang sudah terekrut pada periode-periode sebelumnya dan sudah berlangsung lama, yakni rata-rata pegawai yang terekrut pada tahun 1998. Sedangkan untuk tahun-tahun berikutnya minim akan tindakan penerimaan pegawai. Sistem perekutan cenderung bersifat

fleksibel, yakni menjaring kesemuanya tanpa memperhatikan kualifikasi pendidikan calon pelamar. Sistem ini diterapkan dengan alasan persoalan kreativitas yang sulit dibatasi oleh tingkat pendidikan. Sebenarnya sistem yang demikian adalah baik, namun sistem ini tidak tepat untuk digeneralisir, terlebih terhadap kualifikasi pada struktur tertentu seperti bagian keuangan dan teknik yang harus memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan. Perlu adanya perbaikan sistem dengan mengutamakan dan mempertimbangkan tingkat pendidikan dan kompetensi calon pelamar dalam bentuk komposisi kualifikasi jabatan dalam proses penerimaan pegawai. Dengan demikian akan dapat mewujudkan sistem penerimaan pegawai yang mengedepankan kualitas dan kapabilitas SDM pada LPP TVRI Pusat Jakarta.

Ketiga, pegawai cenderung tidak mematuhi peraturan, khususnya dalam kedisiplinan. Belum adanya ketegasan dalam jam kehadiran dan kepulangan pegawai, termasuk tidak adanya sistem *reward and punishment*, yakni sistem penghargaan atas hasil kerja diluar penghasilan pokok sebagai imbalan profesi. Pada LPP TVRI Pusat Jakarta, baik pegawai yang rajin maupun malas memiliki perlakuan yang sama. Salah satu dampaknya, kondisi ini mendorong para pegawai untuk hadir ke kantor tanpa memperhatikan peraturan yang telah ditentukan. Jam aktif kerja pegawai dimulai pukul 08.00 sampai 16.00 WIB selama lima hari kerja, kecuali Bagian Program dan Berita yang dapat bekerja selama 24 jam dalam tujuh hari. Namun, para pegawai banyak yang melanggar peraturan ini. Sebagaimana pengamatan peneliti selama berada di lokasi penelitian, pegawai dapat datang pagi ataupun siang hari, bahkan pada jam yang mereka suka. Seolah,

tidak adanya ketegasan terhadap proses kehadiran bagi para pegawai. Adanya mesin presensi di lobi lantai satu gedung, seakan menjadi sekedar formalitas untuk memenuhi kewajiban. Tidak hanya itu, jika sudah tidak ada lagi pekerjaan yang dilakukan, pegawai dapat pulang dengan sendirinya dan tidak sesuai dengan jadwal kepulangan yang telah ditentukan. Kasus sederhana lainnya adalah ketika peneliti melakukan kegiatan penelitian di saat habis libur lebaran, semakin terlihat bahwa tidak adanya ketegasan dan perhatikan terhadap kehadiran pegawai. Sebuah kondisi yang tidak jauh beda sebagaimana yang sering terlihat dalam pemberitaan. Dapat dikatakan, angket yang terkumpul dan menjadi sumber utama penelitian ini adalah hampir sesuai dengan jumlah pegawai yang hadir setiap harinya pasca libur lebaran. Adanya dukungan terhadap penerapan sistem *reward and punishment* sebagai bentuk imbalan kerja perlu dilakukan dalam rangka peningkatan semangat kerja bagi para pegawai, serta dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai ketika dapat didukung dengan tindakan tegas sebagai tindaklanjutnya.

Keempat, belum terpenuhi kebutuhan IT yang mendukung dalam aktivitas kerja. Salah satu faktor lain yang menyebabkan pegawai LPP TVRI Pusat Jakarta tidak dapat bekerja secara profesional adalah karena proses kerja yang tidak didukung dengan ketersediaan IT sebagai pendukung. Apalagi di masa seperti saat ini serta keberadaannya sebagai lembaga penyiaran publik yang memiliki tingkat tinggi dalam penggunaan teknologi sebagai roda aktivitasnya, keberadaan IT menjadi sarana vital dalam rangka memudahkan aktivitas kerja, termasuk memudahkan dalam rangka memberikan layanan siaran pada masyarakat.

Keberadaan peralatan IT yang tidak memenuhi tingkat spesifikasi yang berkualitas baik, dapat mengganggu proses penyediaan layanan siaran. Pegawai mengeluhkan terkait ketersediaan IT beserta peralatan pendukung lainnya. Sebagai contoh sederhana untuk persoalan presensi yang saat ini masih menggunakan mesin yang sederhana, dengan adanya penggantian terhadap peralatan IT yang lebih baik, setidaknya dapat lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai.

Kelima, mekanisme pengawasan kerja (*controlling*) yang belum berjalan dengan baik dan bertindak tegas. Akibatnya, pegawai akan bekerja sesuai dengan sudut pandang dan kemauannya. Pada akhirnya akan menghasilkan capaian kerja yang biasa-biasa saja atau sekedar pemenuhan kewajiban tanpa menghasilkan capaian lebih atau bahkan cenderung menurun. Ini merupakan kondisi yang sangat berbeda jika dibandingkan dengan sistem yang dibangun oleh televisi-televi swasta, yakni mereka melakukan tindakan pengawasan yang sangat baik dan akan menindaktegas pegawai yang tidak bekerja sesuai arahan.

## **2. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan sebelumnya telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis kedua yakni iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai  $t_{hitung} = 9,831$  dan  $t_{tabel} = 1,986$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai  $< 0,05$ . Selain itu, nilai r adalah 0,718, yang menunjukkan hipotesis kedua memiliki hubungan yang erat dan nilai  $r^2 =$

0,515, menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5%, sedangkan sisanya (48,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 28,500 + 1,015 X_2$ . Diartikan bahwa jika iklim komunikasi organisasi adalah satu satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,015. Jika iklim komunikasi organisasi naik 1, maka kinerja pegawai juga naik sebesar 1,015.

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Benedicta Yoanner S. (2013) dengan judul ‘‘Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap Kinerja Karyawan’’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat Mulyana (2005: 155), yang menyatakan bahwa iklim komunikasi juga memainkan peranan utama dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Dikarenakan iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Artinya, iklim komunikasi organisasi yang terbentuk dalam perusahaan, baik dalam bentuk sikap ataupun persepsi para pegawai, turut menyertai dalam peningkatan kinerja.

Sumbangan sebesar 51,5 % variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi gambaran dalam upaya perbaikan dan peningkatan kinerja perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang lebih sehat dan dinamis. Perumusan kebijakan terkait perwujudan iklim komunikasi yang bersifat non struktural menjadi solusi untuk dapat menyelesaikan persoalan yang sedang terjadi, mengingat persoalan iklim komunikasi merupakan salah satu nuansa kerja yang akan dihadapi oleh para pegawai selama masa kerjanya.

Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa persoalan iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dipahami dengan didukung hasil observasi peneliti yakni:

Pertama, nuansa kerja yang belum kondusif dan cenderung monoton. Artinya, bahwa keberlangsungan proses komunikasi antar pegawai maupun antar tingkat struktur tidak berjalan sehat dan cenderung mengarah pada bentuk formalitas. Saat ini, iklim yang demikian telah terjadi baik di internal divisi maupun antar divisi dalam LPP TVRI Pusat Jakarta. Semua komunikasi dan interaksi hanya berlangsung pada sebatas interaksi tugas dan tuntutan jabatan. Pegawai yang berada di ruangan kerja terkesan berjalan individual. Tidak adanya interaksi dan komunikasi yang lebih menunjukkan pada belum terciptanya hubungan erat dan nyaman antar pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sangat dikhawatirkan jika iklim yang berlangsung demikian berlangsung terus-menerus, karena dapat menjadikannya sebagai budaya dalam perusahaan. Sebagaimana menurut Poole (1985) dalam Mulyana (2005:148), iklim berperan

dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut. Artinya, iklim yang cenderung belum kondusif dan monoton, pada akhirnya menjadi salah satu sifat budaya yang terbentuk di LPP TVRI Pusat Jakarta. Berdasarkan pada arah dan tujuan LPP TVRI Pusat Jakarta, budaya yang demikian adalah tidak sesuai dengan kebijakan yang dimaksud. Jika tidak segera dilakukan perubahan terhadap iklim komunikasi yang sudah terbentuk saat ini, maka akan menjadi budaya yang akan terus berlangsung di masa mendatang. Jika budaya itu adalah baik, tentu akan memberikan keuntungan dan peningkatan kerja pada LPP TVRI Pusat Jakarta, namun sebaliknya dapat pula merugikan capaian kerja.

Kedua, atasan kurang perhatian terhadap pegawai (bawahan). Para pegawai cenderung mengharapkan atasan yang perhatian dan memahami kondisi pegawainya. Sikap ini dimaksudkan agar terciptanya nuansa kerja yang baik. Adanya ruangan khusus yang tertutup dan memiliki sekat yang jelas bagi atasan setidaknya turut menciptakan sekat komunikasi antara atasan dengan bawahan. Tata ruang yang demikian juga berlangsung hampir di seluruh ruangan yang terdapat di gedung LPP TVRI Pusat Jakarta. Secara tidak langsung, keberadaan ruang yang demikian turut membentuk nuansa individual pada para atasan. Komunikasi yang tercipta akan cenderung sesuai kebutuhan dan instruksi. Adanya sekat atau hubungan yang renggang antara atasan dengan bawahan akan turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Padahal, adanya bentuk perhatian dan komunikasi diluar struktural akan membangun nuansa dimana pegawai merasa dianggap keberadaannya dan dihargai pekerjaannya. Sebaliknya, terbentuknya

komunikasi yang formalitas dan kaku antara atasan dengan bawahan, akan membangun nuansa dimana pegawai merasa tidak dianggap keberadaannya dan dirinya hanya sebatas pegawai yang memiliki derajat yang jauh berbeda dengan atasannya. Ini yang menjadi kewaspadaan bagi para pemimpin ataupun perusahaan, bahwa terjalinnya iklim komunikasi demikian yang terus menerus akan menumbuhkan bentuk komunikasi jabatan (*positional communication*) yakni bentuk komunikasi dimana mereka yang menduduki jabatan diharuskan berkomunikasi dengan cara yang sesuai dengan jabatan mereka. Ini menjadi faktor terkuat yang menjadi dominasi dalam persoalan iklim komunikasi organisasi pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan perlu dimunculkan untuk mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah tamah dengan anggota lain (Muhammad: 2009:85).

Ketiga, belum terciptanya nuansa yang menghasilkan bentuk penghargaan dan pengakuan sebagai satu kesatuan dari bagian kerja oleh perusahaan. Adanya bentuk penghargaan, baik berupa pujian, pengakuan atau koreksi hasil kerja maupun materi, merupakan salah satu cara bagaimana bentuk pengakuan perusahaan terhadap para pegawainya. Dikarenakan komunikasi yang sudah terjalin adalah bersifat formalitas, sikap penghargaan belum terlihat jelas pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Padahal, adanya bentuk penghargaan pada pegawai akan menciptakan iklim kenyamanan dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Tidak hanya itu, adanya bentuk penghargaan adalah sebagai bentuk sarana bagaimana jalinan komunikasi antar atasan dan bawahan dapat terbentuk diluar komunikasi struktural yang biasa dilakukan. Sebagaimana pendapat Mulyana (2005:147),

perlu dibangunnya iklim yang dinamis berupa persepsi menarik terhadap organisasi dalam jangka waktu yang lebih panjang, salah satunya berupa sikap penghargaan atas setiap tugas yang dihasilkan oleh para pegawai.

### **3. Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan sebelumnya telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis ketiga yakni profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai  $F_{hitung} = 54,780$  dan  $F_{tabel} = 3,09$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai  $< 0,05$ . Selain itu, nilai R adalah 0,741, yang menunjukkan hipotesis ketiga memiliki hubungan yang erat dan nilai  $R^2 = 0,549$ , menunjukkan bahwa sumbangannya pengaruh variabel profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 54,9%, sedangkan sisanya (45,1%) dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pada model hubungan yang demikian, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 20,726 + 0,665X_1 + 0,792X_2$ . Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai positif 20,726 . Jika profesionalisme kerja naik 1, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,665 (dengan asumsi variabel lain nilainya

tetap). Dan jika iklim komunikasi organisasi naik 1, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,792(dengan asumsi variabel lain nilainya tetap).

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui pula bahwa profesionalisme pegawai memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 14,7%, sedangkan iklim komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2%. Dengan demikian, iklim komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif dan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta daripada profesionalisme kerja. Perhitungan ini memberikan penjelasan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang baik dan meningkat, perlu ada perbaikan dan menciptakan upaya lebih dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang sehat dan nyaman dengan tetap diiringi pemantauan profesionalisme kerja pegawai sesuai dengan manajemen mutu kerja yang telah ditentukan.

Adanya pengaruh secara bersama-sama antara profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini turut membuktikan pendapat A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2005: 15), yang menyatakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Dalam penelitian ini, faktor internal yang dimaksud diwakili oleh profesionalisme kerja dan faktor eksternal diwakili oleh iklim komunikasi organisasi. Adanya profesionalisme kerja dan iklim komunikasi dalam penelitian secara bersama-sama turut berpengaruh pada kinerja pegawai ditunjukkan yakni

sebesar 54,9% dengan nilai signifikansi < 0,05. Sebagaimana menurut A. Dale Timple, terdapatnya kedua faktor (internal dan eksternal) yang menjadi satu kesatuan yang dialami para pegawai, turut menyebabkan perubahan psikologis pegawai dalam bersikap, yaitu menjadikannya sebagai persepsi-persepsi yang pada akhirnya membentuk sikap dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pada para pegawai yang bersangkutan. Dapat diindikasikan bahwa jika tingkat profesionalitas kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi, dan jika iklim komunikasi organisasi tinggi, maka kinerja pegawai juga akan tinggi. Dengan demikian, ketika profesionalisme pegawai meningkat dan iklim komunikasi yang terbentuk berjalan kondusif dan dinamis, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tujuan perusahaan yang diberikan padanya.

Tidak hanya itu, ditambahkan pula menurut Mulyana (2005: 156), bahwa iklim komunikasi yang kuat dan positif seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung. Dengan kata lain, adanya tata nilai, struktur dan prosedur kerja organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan iklim komunikasi yang terbentuk, bahkan memiliki pengaruh yang lebih besar dikarenakan proses berlakunya nilai, struktur dan prosedur tergantung pada individu yang menjalankan dan tidak terlepas dari keterlibatan proses komunikasi didalamnya. Artinya, walaupun sudah terdapatnya budaya kerja Profesional sebagai salah satu dari tiga budaya kerja yang hendak dicapai oleh LPP TVRI seperti yang tercantum dalam Kebijakan LPP TVRI 2011-2016, dan ditegaskan kembali dalam Manajemen Mutu LPP TVRI sebagai upaya dalam mewujudkan pelayanan yang profesional, maka tidak akan ada artinya dan bisa

tercipta dengan sendirinya tanpa diiringi oleh iklim komunikasi yang sehat, baik diantara para pegawai dan antar struktur dalam kelembagaan. Menjadi sebab bahwa LPP TVRI belum dapat berjalan lebih baik dan meningkat kinerjanya padahal sudah adanya peraturan yang mengatur dan menegaskan terkait perubahan serta arahan LPP TVRI dalam rangka menjadi lembaga penyiaran publik yang lebih baik.

Berdasarkan observasi, bagaimana profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta, kondisi yang terjadi hampir sesuai dengan yang dikatakan oleh Siagian (2000:164), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur yang sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan *juklak* dan *juknis* membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (*katalisator*) dan pemberdaya bagi bawahan. Kondisi ini pula yang sedang dialami oleh LPP TVRI Pusat jakarta. Para pegawai yang terpaku dengan tata peraturan menyebabkan mereka bekerja seadanya tanpa bisa berbuat lebih dan bersikap tidak responsif dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat. Kondisi ini didukung pula dengan keberadaan para atasan yang tidak begitu memperhatikan bawahan dan tidak adanya hukuman dan penghargaan sebagai imbalan atas proses capaian kerja,

turut menjadi sumber tambahan persoalan yang membentuk iklim komunikasi yang semakin tidak sehat. Pada akhirnya, kinerja pegawai yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan LPP TVRI sebagai penyedia layanan siaran publik yang berkualitas dan mendidik, belum dapat dirasakan kebermanfaatannya di masyarakat. Kondisi demikian, merupakan kondisi yang sebelumnya sudah diprediksikan pula oleh Tjokrowinoto (1996:191), yang mengatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Artinya, antara profesionalisme dan iklim komunikasi organisasi harus saling mendukung ketika ingin mewujudkan kinerja yang baik dan meningkat.