

## STUDI DESKRIPTIF IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Verentika Nadya Muaya, Reiner R. Onsu, Leviane J.H Lotulung  
Program Studi Ilmu Komunikasi dan Perpustakaan  
Universitas Sam Ratulangi Manado, Jln. Kampus Bahu, 95115, Indonesia  
Email: [17081105022@student.unsrat.ac.id](mailto:17081105022@student.unsrat.ac.id)

### Abstrak

**I**klm komunikasi penting dalam sebuah organisasi, karena dengan mengetahui iklim suatu organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu. Dengan hal itu, masalah-masalah seperti di lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih kurang kondusif, karena sering kali dijumpai permasalahan kesalahpahaman komunikasi antara atasan kantor terutama terjadi pada beberapa kepala-kepala sub bagian terhadap pegawai bawahannya ketika dalam kerja masih kurang dalam memberi kepercayaan untuk sebuah tanggung jawab, terlebih dalam hal mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga mempengaruhi iklim organisasi terlihat dari bagaimana anggota organisasi bersikap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi yang ada pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai dari total populasi berjumlah 172 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan iklim komunikasi yang berkembang di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah cukup ideal dan cukup memuaskan pegawai sehingga diharapkan dapat pula berdampak untuk meningkatkan kinerja pegawai karena para anggota organisasi menentukan dan meneguhkan eksistensi pengaruh komunikasi. Kesimpulan dari penelitian ini ialah iklim komunikasi organisasi pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara cenderung kondusif dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Dari 5 dimensi iklim komunikasi yaitu *supportiveness*, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan, dan tujuan kinerja yang tinggi dapat dikatakan positif karena melihat rata-rata yang diperoleh.

**Kata Kunci:** Studi Deskriptif, Iklim Komunikasi Organisasi

ABSTRACT

**C**ommunication climate is important in an organization, because by knowing the climate of an organization we can better understand what drives members of the organization to behave in certain ways. With this, problems such as in the work environment of the Regional Inspectorate of North Sulawesi Province are still not conducive, because there are often problems of misunderstanding of communication between office superiors, especially occurring in some sub-division heads against their subordinate employees while at work they are still lacking in trusting. for a responsibility, especially in terms of including employees in decision making, so that it affects the organizational climate seen from how members of the organization behave. The purpose of this study was to determine how the organizational communication climate in the Regional Inspectorate Office of North Sulawesi Province. The research method used is descriptive quantitative method. The sample in this study amounted to 40 employees from a total population of 172 employees. The results showed that the communication climate that developed in the Regional Inspectorate of North Sulawesi Province was quite ideal and sufficiently satisfying for employees so that it was expected to have an impact on improving employee performance because organizational members determine and confirm the existence of the influence of communication. The conclusion of this study is that the organizational communication climate at the Regional Inspectorate Office of North Sulawesi Province tends to be conducive to creating effective communication. Of the 5 dimensions of the communication climate, namely supportiveness, participation in making decisions, trust, openness, and high performance goals can be said to be positive because they see the average obtained.

Keywords: *Descriptive Study, Organizational Communication Climate*

PENDAHULUAN

**M**anusia adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Manusia selalu hidup bermasyarakat dan berorganisasi mulai dari lingkup kecil seperti keluarga hingga lingkup besar seperti masyarakat. Seperti yang dikatakan oleh Harold Lasswell, “*we can not not communicate*”. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga bagi suatu organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi organisasi dapat mempengaruhi organisasi guna untuk kemajuan suatu organisasi, iklim komunikasi pun menjadi lebih kondusif karena iklim mempengaruhi usaha anggota berkomunikasi melalui aktifitas. Suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antar anggota organisasi tercipta hubungan yang harmonis, baik hubungan antara atasan dan bawahan yang terjadi secara vertikal maupun horizontal yaitu komunikasi yang terjadi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama pegawai. Dengan adanya studi komunikasi ini, organisasi bisa memanajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain. Salah satu lembaga organisasi yang merealisasikan komunikasi organisasi ialah Inspektorat. Inspektorat merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur. Lebih spesifik di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimana mempunyai tugas pokok yaitu membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang

menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Adapun tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) dari pegawai diatur sesuai dengan tata kerja ketentuan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 25 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara. Di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara pada data tahun 2020 memiliki pegawai sebanyak 172 pegawai yang terdiri dari 152 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 25 THL (Tenaga Harian Lepas). Melihat peranan pegawai yang sangat penting dalam suatu lembaga organisasi, maka keberadaan pegawai harus diperhatikan, misalnya dengan membina hubungan yang lebih jauh agar tercipta saling pengertian, kepercayaan, adanya keterbukaan, perhatian, dukungan dan yang terpenting adalah adanya suatu rasa kebersamaan diantara keduanya baik atasan maupun bawahan, serta kerja sama antara atasan dan bawahan. Dimana hal tersebut termasuk dalam pembentukan iklim komunikasi yang kondusif. Iklim komunikasi penting dalam sebuah organisasi, karena dengan mengetahui iklim suatu organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu. Iklim komunikasi terjalin tidak semata-mata dalam hubungan khusus saja namun juga terlihat dari hubungan komunikasi sehari-hari saat mereka bekerja dikarenakan iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yazid Halim dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Fatmawati”. Dimana penelitian dan hasil hipotesis yang dilakukan Yazid Halim menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di RSUP Fatmawati. Dari penelitian ini pun menunjukkan bahwa sebesar 78,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi dalam organisasi, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi variabel lain yang diteliti. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan semasa peneliti magang pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, peneliti menemukan masalah-masalah seperti di lingkungan kerja masih kurang kondusif, karena sering kali dijumpai permasalahan kesalahpahaman komunikasi antara atasan kantor terutama terjadi pada beberapa kepala-kepala bagian terhadap pegawai bawahannya ketika dalam kerja masih kurang dalam memberi kepercayaan untuk sebuah tanggung jawab. Begitu juga komunikasi dalam tingkat dukungan pada kebijakan dari bawahan terkadang masih terlihat kurang, begitu juga tingkat partisipasi dalam hal pembagian tugas. Lingkungan kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara kurang kondusif, dikarenakan atasan masih kurang dalam mengikutsertakan pegawai dalam berdiskusi dan konsultasi guna pengambilan keputusan saat rapat diskusi organisasi, Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara”

## METODE PENELITIAN

**M**etode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan/memecahkan masalah secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Darmadi, 2013:187). Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara tahun 2020 yang berjumlah 172 orang yang terdiri dari 152 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 25 THL (Tenaga Harian Lepas). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 40 orang dari seluruh total populasi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Adapun indikator-indikator penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu : *Supportiveness*, Partisipasi membuat keputusan, Kepercayaan, Keterbukaan, Tujuan kinerja yang tinggi. Teknik pengumpulan data daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang dimana digunakan untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang menjadikan responden terpilih. Peneliti menggunakan skala ordinal sebagai skala pengukurannya. Dalam skala ordinal akan dibuat serangkaian pernyataan dalam kuesioner yang diisi oleh responden. Pada skala ordinal umumnya menggunakan 5 pilihan jawaban yang terdiri dari “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju” dan “sangat setuju”. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 4 pilihan jawaban. Hal ini dikarenakan untuk menghindari jawaban keragu-ruguan dari responden apa bila disediakan jawaban ditengah. Peneliti menganggap jawaban “ragu-ragu” adalah jawaban yang tidak konsisten sehingga tidak perlu untuk dicantumkan. Disediakan jawaban ditengah-tengah akan menghilangkan banyaknya data dalam riset, sehingga data yang diperlukan banyak yang hilang. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data sekunder peneliti menggunakan studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis data untuk mengolah data yang ditemukan dilapangan. Dimana data yang sudah ada diolah dan diklasifikasikan dengan menggunakan tabel frekuensi dan presentase. Setelah itu digambarkan dan di deskripsikan dalam bentuk kalimat, dan untuk hasil wawancara digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh dengan kuesioner dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Artinya setiap alternatif jawaban pada setiap item dihitung frekuensinya dan

diolah dengan cara membandingkan jumlah frekuensi jawaban responden pada setiap item dengan jumlah responden dikalikan seratus persen (Sumarsini Arikunto, 2002:60). Rumus yang digunakan untuk menghitung data adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

p = presentase

f = frekuensi jawaban responden

n = jumlah sampel

100% bilangan mutlak

Setelah mendapatkan frekuensi, maka data tersebut akan dicari nilai rata-rata, dan

$$M_x = \frac{\sum f}{N}$$

untuk mendapatkan nilai rata-rata maka menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

$M_x$  = rata-rata

$\sum f$  = jumlah nilai frekuensi

N = banyak data

Untuk memudahkan perhitungan, peneliti menggunakan SPSS 22.0 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Berikut ini identitas responden menurut umur, jenis kelamin, sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 tahun	2	5.0	5.0	5.0
	25 tahun	1	2.5	2.5	7.5
	27 tahun	2	5.0	5.0	12.5
	28 tahun	3	7.5	7.5	20.0
	29 tahun	1	2.5	2.5	22.5
	33 tahun	3	7.5	7.5	30.0
	36 tahun	1	2.5	2.5	32.5
	37 tahun	2	5.0	5.0	37.5
	38 tahun	1	2.5	2.5	40.0
	40 tahun	2	5.0	5.0	45.0
	41 tahun	2	5.0	5.0	50.0

42 tahun	2	5.0	5.0	55.0
43 tahun	1	2.5	2.5	57.5
44 tahun	3	7.5	7.5	65.0
45 tahun	1	2.5	2.5	67.5
46 tahun	1	2.5	2.5	70.0
47 tahun	2	5.0	5.0	75.0
48 tahun	2	5.0	5.0	80.0
49 tahun	1	2.5	2.5	82.5
50 tahun	3	7.5	7.5	90.0
51 tahun	1	2.5	2.5	92.5
52 tahun	1	2.5	2.5	95.0
53 tahun	1	2.5	2.5	97.5
57 tahun	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Gambaran data tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang berumur 23 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 25 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 27 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 28 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 7,5%, 29 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 33 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 7,5%, 36 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 37 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 38 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 40 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 41 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 42 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 43 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5 %, 44 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 7,5%, 45 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 46 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 47 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 48 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 5,0%, 49 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 50 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 7,5%, 51 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 52 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 53 tahun berjumlah 1 orang dengan 2,5%, 57 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, 57 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	24	60.0	60.0	60.0

Valid	Wanita	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Gambaran data tabel menunjukkan bahwa responden lebih didominasi oleh

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA, SMK	12	30.0	30.0	30.0
	D3	4	10.0	10.0	40.0
	S1	17	42.5	42.5	82.5
	S2	6	15.0	15.0	97.5
	S3	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

pria 24 orang (60,0%) dan wanita 16 orang (40,0%).

Gambaran data tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian berjumlah 40 orang. Responden yang berpendidikan tingkat SMA, SMK sebanyak 12 orang atau 30,0%, D3 sebanyak 4 orang atau 10,0%, S1 sebanyak 17 orang atau 42,5%, S2 sebanyak 6 orang atau 15,0%, S3 sebanyak 1 orang atau 2,5%. Jadi jumlah sampel yang mendominasi adalah responden yang berpendidikan tingkat S1 yaitu sebanyak 17 orang dari total responden sebanyak 40 orang.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 tahun	3	7.5	7.5	7.5
	3 tahun	1	2.5	2.5	10.0
	4 tahun	4	10.0	10.0	20.0
	5 tahun	3	7.5	7.5	27.5
	8 tahun	2	5.0	5.0	32.5
	10 tahun	5	12.5	12.5	45.0
	11 tahun	2	5.0	5.0	50.0
	12 tahun	9	22.5	22.5	72.5
	15 tahun	3	7.5	7.5	80.0
	22 tahun	3	7.5	7.5	87.5

24 tahun	3	7.5	7.5	95.0
28 tahun	1	2.5	2.5	97.5
38 tahun	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Gambaran data tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian berjumlah 40 orang. Responden yang lama bekerja selama 2 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%, 3 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%, 4 tahun sebanyak 4 orang atau 10,0%, 5 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%, 8 tahun sebanyak 2 orang atau 5,0%, 10 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%, 11 tahun sebanyak 2 orang atau 5,0%, 12 tahun sebanyak 9 orang atau 22,5%, 15 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%, 22 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%, 24 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%, 28 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%, 38 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Jadi jumlah sampel yang mendominasi adalah responden yang bekerja selama 12 tahun yaitu orang.

- **Analisis dan Interpretasi**

**Tabel 4. 1 Rata-rata Iklim Komunikasi Organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara**

<b>Indikator Iklim Komunikasi Organisasi</b>	<b>Rata-Rata</b>
<i>Supportiveness</i>	3,37
Partisipasi membuat keputusan	3,02
Kepercayaan	3,31
Keterbukaan	3,37
Tujuan Kinerja yang tinggi	3,50

*Sumber: Hasil Kuesioner Peneliti*

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**B**erdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 40 responden di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang penting yang perlu menjadi perhatian seorang pimpinan karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku pegawai. Faktor utama berdirinya organisasi sosial adalah individu atau manusia itu sendiri sehingga manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Dengan keberadaan iklim komunikasi yang penuh persaudaraan, dapat menciptakan rasa saling percaya, bahkan mendorong anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, sehingga menimbulkan rasa saling menghargai sesama anggota organisasi. Kemudian berbagai bentuk komunikasi dikembangkan, baik komunikasi kepada bawahan, atasan, horizontal, dan komunikasi informal. Iklim komunikasi organisasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan dalam suatu organisasi atau pada suatu instansi tersebut dapat tercapai. Baik atau tidaknya hubungan dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari iklim organisasi yang tercipta. Iklim komunikasi yang baik terdapat daya dukungan, partisipasi, kepercayaan,

keterbukaan, dan kinerja yang tinggi. Kelima faktor iklim komunikasi yang telah dijabarkan Redding tersebut merupakan suatu keadaan ideal yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Apabila kelima faktor tersebut terpenuhi maka besar kemungkinan para pegawai akan merasa puas. Namun juga bukan berarti bila kelima faktor ini atau beberapa dari lima faktor tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya iklim komunikasi organisasi pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang dapat dijelaskan berikut ini. Gambaran data tabel *supportiveness* atau dukungan menunjukkan bahwa 28(70,0%) menyatakan adanya dukungan untuk setiap kebijakan dari tiap pegawai, karena pentingnya dukungan yang diberikan dari tiap pegawai untuk setiap kebijakan yang ada, 24(60,0%) menyatakan dalam bekerja, atasan dapat memberi petunjuk kerja untuk setiap pegawai, kemudian 25 (62,5%) menyatakan atasan dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi tiap pegawai. Kesimpulan untuk tabel *supportiveness* menunjukkan bahwa dapat di pahami, adanya dukungan yang di rasakan pegawai dapat menumbuhkan semangat kerja dan menambah kepercayaan diri mereka untuk melaksanakan pekerjaannya. Gambaran data tabel partisipasi membuat keputusan menunjukkan bahwa 24(60,0%) menyatakan dalam setiap pengambilan keputusan, saya selalu diajak berdiskusi dan konsultasi mengenai kebijakan organisasi, 24(60,0%) menyatakan bahwa atasan dapat menghargai pendapat pegawai, 23(57,5%) menyatakan atasan mendukung perbedaan pendapat antar pegawai, kemudian 25(62,5%) menyatakan atasan selalu memiliki kesempatan untuk mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau laporan masalah. Kesimpulan untuk tabel partisipasi, diperoleh gambaran bahwa tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, serta masih kurang dalam berdiskusi dan konsultasi mengenai kebijakan organisasi. Namun tampaknya hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap produktifitas kerja karena memang pengambilan keputusan bukan hal yang inti dan utama dari terlaksananya pekerjaan mereka. Gambaran data tabel kepercayaan menunjukkan bahwa 25(62,5%) menyatakan bahwa atasan memiliki kepercayaan kepada pegawainya, atasan perlu memiliki kesadaran yang tinggi dalam memiliki kepercayaan pada pegawainya dikarenakan dengan rasa percaya yang ada kepada bawahannya. 25(62,5%) menyatakan bahwa atasan percaya dengan kemampuan dan hasil kerja bawahan, 23(57,5%) menyatakan pegawai memiliki kepercayaan kepada atasannya, 27(67,5%) menyatakan kepercayaan pegawai terhadap kemampuan dan hasil kerja atasannya, 21(52,5%) menyatakan kepercayaan yang dimiliki untuk rekan kerja satu tingkat, 23(62,5%) menyatakan kepercayaan berdasarkan penilaian dari atasan kepada bawahannya yang dinilai dari sudut pandang atasan, 25(62,5%) menyatakan kepercayaan berdasarkan penilaian dari atasan terhadap kemampuan dan hasil kerja bawahan, 25(62,5%) menyatakan berdasarkan penilaian atasan dari bawahan kepada atasannya, kemudian 20(50,0%) menyatakan mengenai kepercayaan terhadap kemampuan dan hasil kerja rekan kerja. Kesimpulan untuk tabel kepercayaan, pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara memberikan kepercayaan pada instansi dan atau atasannya. Begitu pun sebaliknya, atasan pun memberikan kepercayaan pada bawahannya. Walaupun dari hasil penelitian ada beberapa pegawai yang menjawab bahwa atasan masih kurang percaya dengan hasil dan kemampuan dari bawahannya. Kualitas hubungan atau komunikasi yang terjadi

ini sangat penting mengingat sebagian besar aktifitas komunikasi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan berada dalam hubungan tersebut. Oleh sebab itu, adanya kepercayaan ini menjadi unsur penting dalam kehidupan berorganisasi. Gambaran data tabel keterbukaan menunjukkan bahwa 19(47,5%) menyatakan kecuali terhadap informasi untuk keamanan yang diperlukan, semua pegawai memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, 24(60,0%) menyatakan keterbukaan atasan dalam menerima kritik dari pegawai, 22(55,0%) menyatakan keterbukaan pegawai dalam menerima kritik dari atasan, 26(65,0%) menyatakan keterbukaan atasan yang bersedia memperbaiki kesalahan, 20(50,0%) menyatakan keterbukaan pegawai dalam memperbaiki kesalahan, kemudian 20(50,0%) menyatakan semua pegawai menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja. Kesimpulan untuk tabel keterbukaan atasan menerima segala keluhan, mau mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau laporan masalah. Kecuali terhadap informasi untuk keamanan yang diperlukan, terlihat semua pegawai memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka. Ini sangat penting karena dengan adanya keterbukaan ini, tidak ada yang harus ditutup-tutupi antara satu dengan yang lainnya. Dan dengan adanya keterbukaan ini, atasan maupun bawahan juga bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukannya, bahkan mau menerima kritik demi kelancaran kegiatan berorganisasi. Gambaran data tabel tujuan kinerja yang tinggi 22(55,0%) menyatakan mengenai pegawai selalu berusaha menunjukkan komitmen untuk berkinerja tinggi, 23(57,5%) menyatakan bahwa kegiatan komunikasi telah berlangsung baik, kemudian 28(70,0%) menyatakan kesejahteraan semua pegawai sangat penting artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan untuk tabel tujuan kinerja yang tinggi, lebih dominan menjawab sangat setuju bahwa bagi instansi, kesejahteraan semua pegawai sangat penting artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal paling menarik adalah hasil yang dicapai oleh intensitas komunikasi. Pada dasarnya iklim komunikasi mencerminkan suasana berlangsungnya proses komunikasi dalam kehidupan berorganisasi. Sering tidaknya komunikasi tersebut berlangsung kemudian menjadi hal yang harus ikut dipertimbangkan mengingat komunikasi akan kurang efektif bila tidak tuntas.

## SIMPULAN

**B**erdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan penelitian tentang studi deskriptif iklim komunikasi organisasi pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara cenderung kondusif dalam menciptakan komunikasi yang efektif, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *Supportiveness* atau dukungan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berkaitan dengan petunjuk kerja, memberikan solusi, serta dukungan untuk setiap kebijakan dari tiap pegawai dapat dikatakan positif karena melihat rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,37. 2) Dalam proses partisipasi dalam pengambilan keputusan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berkaitan dengan diajak diskusi dan konsultasi mengenai kebijakan, organisasi menghargai perbedaan pendapat, dan atasan mau mendengarkan pendapat serta laporan dari bawahan dapat dikatakan positif karena melihat rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,02. 3) Kepercayaan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berkaitan dengan kepercayaan dari atasan kepada bawahan dalam menjalankan

tugas, kepercayaan dari bawahan mengenai kemampuan atasan dalam menjalankan tugas, dan kepercayaan akan kemampuan rekan kerja dapat dikatakan positif karena melihat rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,31. 4) Keterbukaan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berkaitan dengan keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam memberikan informasi tentang pekerjaan, menerima krititik, memperbaiki kesalahan, dan menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja dapat dikatakan positif karena melihat rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,37. 5) Tujuan kinerja yang tinggi di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berkaitan dengan pegawai menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, kegiatan komunikasi berjalan dengan baik, dan organisasi berupaya meningkatkan kesejahteraan pegawai untuk hasil kinerja yang tinggi dapat dikatakan positif karena melihat rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,50.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Jalaluddin, Rakhmat. 1993. *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Rosda Karya
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- R. Wayne Pace, Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Prenhallido.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

#### **Sumber Lain :**

- Fadilah, Nur, dkk. *Iklm Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manado Post*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Reza Ali Haji. 2016. *Iklm Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Survei terhadap Karyawan PT. Tristan)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Serang
- Yazid, Halim. 2016. *Pengaruh Iklm Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Fatmawati*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.