

## POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Syafira Rahma Putri<sup>1</sup>, Nursapia Harahap<sup>2</sup>, Syahrul Abidin<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: syafirarahma21@gmail.com

### Abstract

*This research is entitled Organizational Communication Patterns in Improving Employee Performance at the Energy and Mineral Resources Office of North Sumatra Province. The purpose of this study was to determine how organizational communication patterns can improve employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of North Sumatra Province. The results showed that (1) The Energy and Mineral Resources Office of North Sumatra Province uses a wheel communication pattern in which the head of the department provides information through oral communication during routine meetings and writing in the form of letters or information submitted in Whatsapp groups consisting of all employees. (2) for the performance of employees is classified as good because the quantity of all employees in completing the task is in accordance with the set target, then the quality of the workers is classified as good even though there are limited human resources, discipline, craftsmanship, and cooperation between employees is classified as good. (3) the communication pattern that can improve employee performance is the Y communication pattern because only the head of the department and the head of the field / section conduct meetings so that other employees can continue to do their respective duties so that the quantity and quality of employee work is maintained and more effective because the information conveyed by the head of the department during the meeting can be conveyed back from the head of the field / section to the employees in the field / section.*

**Keywords:** *Communication Patterns, Organizational Communication, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini berjudul Pola Komunikasi Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara menggunakan pola komunikasi roda yang dimana kepala dinas memberikan informasi melalui lisan saat rapat rutin dan tulisan yang berupa surat atau informasi yang disampaikan dalam grup Whatsapp yang beranggotakan seluruh pegawai. (2) untuk kinerja para pegawai sudah tergolong baik sebab kuantitas seluruh pegawai dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan target yang ditetapkan, kemudian kualitas para pekerja sudah tergolong baik walaupun ada keterbatasan SDM, kedisiplinan, kerajinan, dan kerjasama antar pegawai sudah tergolong baik. (3) pola komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pola komunikasi Y karena hanya kepala dinas dan kepala bidang / bagian yang melakukan rapat maka pegawai lainnya dapat tetap mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga kuantitas dan kualitas kerja pegawai tetap terjaga dan lebih efektif karena informasi yang disampaikan kepala dinas saat rapat dapat disampaikan kembali dari kepala bidang / bagian ke pegawai yang ada didalam bidang / bagiannya tersebut.

**Kata Kunci:** Pola Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Pada ruang lingkup organisasi dan kelompok, senantiasa terdapat faktor kepemimpinan yang menjadi nyawa dalam keberlanjutan kelompok. Umumnya peran

tersebut melibatkan figur pimpinan serta yang dipimpinnya atau pegawai. Adapun secara ideal, komunikasi yang coba diterapkan selayaknya bisa menerapkan konsep komunikasi dua arah yang artinya ada timbal balik dan kesepahaman diantara kedua aktor tersebut (Leonardy, 2022).

Hubungan sebagaimana dijalankan pegawai umumnya ditujukan agar pimpinan menaruh simpati kepadanya, sehingga mereka dipandang memiliki kinerja yang optimal. Hubungan tersebut dilandasi adanya kebutuhan serta ketergantungan yang dimiliki setiap pegawai, serta adanya tuntutan tugas yang perlu dituntaskan. Komunikasi antara seluruh aktor yang ada dalam organisasi, baik yang dijalankan secara vertikal maupun horizontal memiliki esensi untuk menyelesaikan persoalan sehingga masing-masing anggota memperoleh keuntungan (Khairunnisa, 2022).

Untuk menciptakan hubungan timbal balik yang formal dalam organisasi, maka berbagai bentuk pola-pola komunikasi sangat diperlukan. Unsur yang dimaksud merupakan hal penting dalam sistem pengendalian pimpinan kepada pegawainya dengan maksud untuk memberikan arahan dan motivasi, juga pengawasan sekaligus evaluasi setiap implementasi tugas pada kelompok tersebut. Pola komunikasi tumbuh akibat putusan dan kebijakan dari pimpinan sehingga bisa ditentukan siapa saja yang terlibat skema interaksi (Alwi, 2019).

Komunikasi yang dibangun secara optimal, memicu terjadinya interaksi yang tergolong harmonis antar pegawai. Keharmonisan yang dibangun juga berimplikasi pada lingkup kerja yang stabil sehingga terdapat akomodasi terhadap apa saja yang dibutuhkan. Bisa disimpulkan jika kelancaran komunikasi di antara semua pihak, baik dari lapisan bawah atau yang menempati posisi atas akan menjadi faktor penentu berhasil tidaknya organisasi (Abidin, 2022).

Keseluruhan kelompok organisasi serta perusahaan pastinya senantiasa mendambakan kinerja yang meningkat secara periodik. Kinerja adalah wujud ketercapaian suatu tujuan dan program secara luas sehingga mampu menunjang terlaksananya tujuan, sasaran, misi dan visi yang diusung lewat adanya rencana strategis yang disepakati. Peningkatan kinerja bergantung oleh pegawainya. Kinerja bisa diselidiki serta diukur apabila para anggotanya sudah memiliki standarisasi tetap dan secara tertulis dijadikan tolak ukur tercapainya tujuan (Yuli, 2022).

Adanya kebijakan yang diputuskan oleh organisasi diharapkan memiliki sifat inklusif dan mampu dirancang secara lebih berkelanjutan di masa depan. Kebijakan tersebut akan menjadi pilar penopang sub sistem pada lingkup manajemen kinerja. Dalam usaha meraih tujuan tersebut, maka perlu pembinaan bagi pegawai yang berorientasi pada tujuan jangka panjang sehingga pegawai berubah menjadi individu yang memiliki peran sebagai penentu, pemikir, serta bertanggung jawab di masa depan (Lestari, 2019).

Pada hakikatnya, pegawai sebagai aspek pengisi peran SDM mengandung dua dimensi yang perlu dipahami. Diantaranya adalah sumber daya yang perlu dikelola serta dikembangkan secara optimal, dan juga sebagai figur manusia yang harus diberikan perlindungan maupun motivasi sehingga mampu menunjukkan performa optimal dalam bekerja. Karenanya sosok pemimpin yang cekatan dan kompeten dalam menjalankan

manajemen SDM sangatlah penting. Dibutuhkan peranan besar pimpinan sehingga bisa tercipta skema kerja yang bersifat fleksibel, lancar, dan mengarah pada budaya kerja produktif (Yuliana et al., 2021).

Maka dari itu, penulis memiliki suatu ketertarikan dalam membahas dan mengkaji bahasan tersebut dalam suatu proses penelitian yang memiliki tujuan agar bisa diketahui bagaimana sebenarnya pola komunikasi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pola komunikasi pada lingkup organisasi merupakan suatu mekanisme penyaluran pesan yang didalamnya terkandung saluran informasi secara terperinci, maksudnya diatur runtutan formal kekuasaan sehingga mampu menjalankan peran yang sudah dibagikan (Marceline et al., 2021). Pola komunikasi bisa dimengerti dalam perumpamaan bahwa terdapat pola keterhubungan diantara sejumlah orang untuk menjalankan perannya sebagai pengirim maupun penerima pesan melalui jalan yang paling sesuai sehingga mampu mendatangkan kesepahaman (Rudianto et al., 2019)

Pola komunikasi merupakan suatu pola mengirim serta menerima sejumlah pesan yang dijalankan minimal oleh dua manusia secara efisien dan sesuai sasaran sehingga muncul pemahaman akan pesan yang dimaksud dan memicu adanya respon ataupun efek yang ditimbulkan. Pola komunikasi serta aktivitas organisasi umumnya bergantung atas adanya tipe manajemen, tujuan, sasaran serta iklim organisasi yang muncul, maksudnya jika komunikasi akan mengikuti kuasa dan kekuatan yang diakui pada lingkup organisasi (dalam hal ini peran yang dimaksud akan dijalankan oleh anggota atau pegawai dengan pimpinan) (Hartanti, 2020).

Diketahui sejumlah pola komunikasi dalam menjelaskan besarnya pengaruh dari arus komunikasi pada suatu sistem organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen Robbins dalam (Abidin, 2022) yakni:

Pertama, Pola Rantai. Jenis pola kali ini memuat beberapa tingkatan hierarki yang umumnya berjumlah lima, dan diketahui lewat jalur komunikasi arus bawah menuju atas sehingga tidak ditemukan penyaringan konten pesan yang dimuat (Poppy, 2014:80). Menurut aturan dari pola ini seorang pegawai dibatasi untuk menjalankan komunikasi kepada seorang anggota lain untuk kemudian pesan akan disebarluaskan melalui perantara penerima pertama dan begitupun keberlanjutannya hingga semua memahami maksud pesan.

Kedua, Pola Roda. Pada sistem kali ini, keseluruhan instruksi, laporan, perintah untuk bekerja serta kontrol pengelolaan akan difokuskan oleh satu figur pemimpin semata, yang umumnya membawahi empat orang pegawai maupun dalam jumlah lebih, umumnya di tingkat bawahan tidak ditemukan interaksi yang intens. Pola komunikasi berwujud roda memiliki perbedaan yang mencolok jika dikomparasikan pola lain, dikarenakan ada pemangkasan tingkat hirarki.

Ketiga, Pola Lingkaran. Pola komunikasi tersebut memungkinkan adanya proses interaksi di seluruh level hierarki, namun tidak dimungkinkan adanya keberlanjutan di

seluruh tingkatannya dan hanya stagnan pada setiap lini saja (Poppy, 2014:80). Melalui pola tersebut, komunikasi hanya bisa dijalankan oleh dua orang yang terikat pada sisi kanan maupun kirinya. Bisa diambil intisari jika, tidak terdapat figur pemimpin yang kuat.

Keempat, Pola Huruf Y Perwujudan dari pola huruf Y memiliki keseragaman terhadap pola rantai dimana ditemukan empat tingkatan atau jenjang dari sistem hirarki. Seorang supervisor memiliki dua pegawai serta dua orang atasan yang memungkinkan berasal dari luar bidang departemen atau divisi (Poppy, 2014:80). Ketiga pihak bisa menjalin komunikasi terhadap orang yang ada disekelilingnya misalnya saja serupa dengan pola rantai, namun terdapat dua macam orang yang hanya memungkinkan menjalin komunikasi terhadap individu yang letaknya disamping dirinya.

Kelima, Pola Semua Saluran Pola ini sering dikenal dengan pengistilahan “all channel communication”, juga diketahui melalui beragam istilah lain misalnya saja: interactive communication, free circle, maupun bentuk komunikasi yang disebut “manajemen partisipatif” atau dalam bahasa Inggris “participative management communication”, terkadang juga diistilahkan sebagai jenis komunikasi yang sifatnya demokratis. Pola yang dimaksudkan akan memberi jaminan atas komunikasi yang setara bagi keseluruhan anggota dari kelompok.

## **METODE**

Jenis penelitian sebagaimana diterapkan yakni penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memaparkan fakta, keadaan atau situasi, serta fenomena yang muncul ketika penelitian yang dilakukan menggunakan peristiwa yang sebenarnya terjadi. Pendekatan penelitian ini menggunakan phenomenological research atau penelitian fenomenologis. Penelitian yang dibuat memiliki maksud untuk bisa memberi deskripsi terkait dengan penggambaran sistem dan pola komunikasi di lingkup organisasi dalam peningkatan kinerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yang ada di Provinsi Sumatera Utara, Jalan Setia Budi, Pasar 2 No.84, Kelurahan Tanjung Sari, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara.

Informan yang dijadikan sumber informasi dalam riset ini diantaranya adalah: 1 orang pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian, 1 orang pegawai Sub Bagian Keuangan, 1 orang pegawai Sub Bagian Program, Akuntabilitas dan Informasi Publik, 1 orang pegawai Bidang Geologi dan Air Tanah, 1 orang pegawai Bidang Mineral dan Batubara, dan 1 orang pegawai Sekretariat.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan dalam menganalisa data peneliti melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam berkomunikasi, pola komunikasi yang sering digunakan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yaitu sebagai berikut:

Pertama, Pola Lingkaran. Pola lingkaran memungkinkan semua anggota bisa berkomunikasi satu sama lain hanya melalui sejenis sistem pengulangan pesan. Tidak seorang anggotapun yang dapat berhubungan langsung dengan semua anggota lainnya, demikian pula tidak ada anggota yang memiliki akses langsung terhadap seluruh informasi yang diperlukan untuk memecahkan suatu persoalan. Berdasarkan dari hasil wawancara terkait dengan pola lingkaran dapat disimpulkan bahwa selain rapat, briefing juga menjadi wadah untuk berinteraksi antar pegawai satu dengan pegawai lainnya. Berdasarkan dari beberapa keterangan informan yang berkaitan dengan pola lingkaran, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pertemuan misalnya rapat dan briefing menjadi wujud dalam terjadi pola komunikasi melingkar antar pegawai dimana masing-masing pegawai dapat terlibat untuk berkomunikasi.

Kedua, Pola Semua Saluran Pola semua saluran bisa disebut juga dengan pola komunikasi menyeluruh. Artinya semua orang yang ada dalam organisasi tersebut bisa berkomunikasi dengan semua anggota dari organisasi lain. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan pola semua saluran, dapat disimpulkan bahwa pegawai dan pimpinan menempatkan komunikasi formal atau nonformal sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang berlangsung. Berdasarkan dari beberapa keterangan informan yang berkaitan dengan pola semua saluran, dapat disimpulkan bahwa setiap unsur yang ada baik pimpinan maupun pegawai masing-masing saling menjaga dan menjalin komunikasi dengan cara menyesuaikan situasi dan kondisi dimana harus berkomunikasi secara formal maupun nonformal.

Ketiga, Pola roda merupakan pola yang mengarahkan seluruh informasi kepada individu yang menduduki posisi sentral. Orang yang berada dalam posisi sentral tersebut menerima kontak dan informasi yang disediakan oleh anggota organisasi lainnya dan memecahkan masalah dengan saran dan persetujuan anggota lainnya. Di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara menggunakan pola roda yakni pimpinan memiliki kekuasaan penuh dalam mengontrol setiap pegawainya. Dalam hal ini ia merupakan satu-satunya orang yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggota. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan pola roda, dapat disimpulkan bahwa dengan memanfaatkan teknologi dan jaringan internet, pola roda dalam komunikasi organisasi berlangsung lebih praktis dan efektif dengan cara menyebar informasi melalui group whatsapp yang ada. Berdasarkan dari beberapa keterangan informan yang berkaitan dengan pola roda, dapat disimpulkan bahwa informasi dan perintah yang berasal dari pimpinan terlebih dahulu disampaikan kepada kepala bidang / bagian lalu merekalah yang menyampaikan pada pegawai yang ada didalam bidang / bagian tersebut dan dengan memanfaatkan teknologi dan jaringan internet maka pola roda dalam komunikasi organisasi dapat lebih mudah terlaksana.

Keempat, Pola Y, pada pola ini pimpinan menjadi pemimpin pertama, sedangkan kepala bidang / bagian menjadi pemimpin kedua. Jadi pemimpin pertama menyampaikan pesan kepada pemimpin kedua lalu pemimpin kedua dapat menyampaikan pesan ke anggota lainnya dalam bidang / bagian yang sama. Pola Y dapat terjadi saat rapat koordinasi dengan

menghadirkan seluruh kepala bidang / bagian saja. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan pola Y, dapat disimpulkan bahwa pola Y dilaksanakan tergantung apa informasi yang disampaikan pimpinan. Dengan dilaksanakannya pola Y, pegawai lainnya dapat mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga menjadi lebih efektif. Berdasarkan dari beberapa keterangan informan yang berkaitan dengan pola Y, dapat disimpulkan bahwa pola Y dilaksanakan jika akan diadakannya rapat koordinasi yang hanya diikuti oleh kepala bidang / bagian saja sehingga pegawai lainnya yang ada dalam bidang / bagian tersebut dapat mengerjakan tugasnya masing-masing.

Kelima, Pola rantai memiliki aturan yaitu seorang pegawai dibatasi untuk menjalankan komunikasi kepada seorang anggota lain untuk kemudian pesan akan disebarluaskan melalui perantara penerima pertama, kedua, sampai seterusnya hingga semua pegawai paham maksud pesan yang disampaikan. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan pola rantai, dapat disimpulkan bahwa pola roda lebih mengarah ke penyampaian suatu informasi dari seseorang yang dapat diinformasikan kembali kepada orang lain. Berdasarkan dari keterangan beberapa informan yang berkaitan dengan pola rantai, dapat disimpulkan bahwa pola rantai lebih ke bagaimana penyebaran informasi dari seseorang dapat diinformasikan kembali ke orang lain sehingga informasi tersebut dapat dipahami seluruh pegawai yang ada.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pola komunikasi yang sering digunakan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara menggunakan pola roda.
2. Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sudah tergolong baik.
3. Pola komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dengan komunikasi menggunakan pola Y. Hal tersebut dapat dibuktikan jika hanya kepala dinas dan kepala bidang / bagian saja yang melakukan rapat maka pegawai lainnya dapat tetap mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga kuantitas kerja pegawai dan kualitas kerja pegawai tetap terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S. Z. (2022). *Pola Komunikasi Organisasi Gerakan Pemuda (GP) Ansor Kecamatan Badas Kabupaten Kediri Dalam Membangun Solidaritas*. <http://etheses.iainkediri.ac.id/id/eprint/5146>
- Alwi, S. (2019). *Pola Komunikasi Organisasi Di Balai Pendidikan Pondok Pesantren Pabelan Magelang Jawa Tengah*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/6385>
- Hartanti, T. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*.

<https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3453/>

- Khairunnisa, T. (2022). *Pola Komunikasi Organisasi Pemimpin Dan Bawahan Padepokan Maenpo Buana Bagaspati Dalam Mempertahankan Budaya Beladiri*. [http:// repository .unpas.ac.id/id/eprint/60268](http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/60268)
- Leonardy, J. (2022). *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Makmur*. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/1401>
- Lestari, A. (2019). *Pola Komunikasi Kepala Desa Dalam Upaya Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pemanfaatan Alokasi Dana Desa (Kabupaten Simalungun)*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/7290>
- Marceline, C., Claudia Yosephine Simanjuntak, D., Lorenza, C., & Prima Indonesia, U. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bangun Jaya Alam Permai I. *Ekomaks.Unmermadiun.Ac.Id*, 4. [http:// ekomaks .unmermadiun .ac.id/index.php/ekomaks/article/view/28](http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks/article/view/28)
- Rudianto, B., Bisnis, M. M.-J. A., & 2019, undefined. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Core.Ac.Uk*, 17(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/297070069.pdf>
- Yuli, A. (2022). *Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Staf pada Divisi Komersial PT Pelindo II (Persero) Cabang Teluk Bayur Kota Padang*. <http://scholar.unand.ac.id/119640/>
- Yuliana, R., Ilmiah, D. R.-M. J., & 2021, undefined. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal.Stiebankbpdjateng.Ac.Id*, IX(1). [http:// jurnal .stiebankbpdjateng .ac.id/ jurnal/index.php/magisma/article/view/141](http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/view/141)

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA  
MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

Syafira Rahma Putri<sup>1</sup>, Nursapia Harahap<sup>2</sup>, Syahrul Abidin<sup>3</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.838>

---

