

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI TERHADAP KEAKTIFAN PENGURUS GERAKAN PEMUDA ANSOR CABANG TRENGGALEK

*Zidni 'Ilman Nafi'a¹, Abdul Muhid²

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email: zidniman03@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the phenomenon of the influence of organizational communication as a basis for organizing and interpersonal communication on the activeness of the Ansor youth committee in Trenggalek Branch. The Ansor youth movement is a socio-religious organization, which has an organizational structure from the center to the regions, the central means at the center of government located in Jakarta and the regions down to the village level which have a considerable share of the changes in the Trenggalek Muslim community. The growing number of organizational members requires a series of coordination and consolidation between members so that this organization works according to its vision and mission. This study uses a quantitative research approach. There are 37 administrators consisting of daily administrators, institutions and departments as samples in the study. The questionnaire is used as a data collection tool. Data analysis using multiple linear analysis. Where, $Y = 5,167 + 0,315.X_1 + 0,412.X_2$. The results of data analysis and hypothesis testing show that there is an influence of organizational communication on the increase in member performance, with an influence of 0.678 where the variable relationship between organizational communication and interpersonal communication has an effect on the performance of the management by 67.8%. Organizational communication has an effect on improving the performance of GP members. Ansor. The results also show that there is an influence of organizational communication and interpersonal communication influencing the activeness of the board and members of the Trenggalek branch of the Ansor youth movement organization. GP organization capabilities. Ansor involves members on organizational issues and translates them into certain forms of action under clear leadership to make the performance of the members more focused and orderly so that members are able to create and handle relationships between others if problems occur. Even the increased organizational spirit enables members to make decisions even in ambiguous and uncertain situations. Openness in building communication is one of the keys to building mutual trust and understanding among Ansor members.

Keywords: *Organizational communication, interpersonal communication, Ansor Youth Movement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena tentang pengaruh komunikasi organisasi sebagai basis dalam berorganisasi dan komunikasi antar pribadi terhadap keaktifan pengurus pemuda Ansor Cabang Trenggalek. Gerakan pemuda Ansor merupakan organisasi sosial keagamaan, yang memiliki struktur organisasi dari pusat hingga daerah, pusat berarti di pusat pemerintahan bertempat di Jakarta dan daerah hingga tingkat desa yang memiliki andil cukup besar terhadap perubahan umat Islam Trenggalek. Jumlah anggota organisasi yang kian membesar membutuhkan rangkaian koordinasi dan konsolidasi antar anggota agar organisasi

ini bekerja sesuai visi dan misinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Terdapat 37 orang pengurus yang terdiri dari pengurus harian, lembaga dan departemen dijadikan sampel dalam penelitian. Kuesioner digunakan sebagai alat pengambilan data. Analisis data menggunakan analisis linear berganda. Dimana, $Y = 5,167 + 0,315.X_1 + 0,412.X_2$. Hasil Analisis data serta pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja anggota, dengan memiliki pengaruh sebesar 0,678 dimana variabel hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh terhadap kinerja pengurus sebesar 67,8%. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota GP. Ansor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh terhadap keaktifan pengurus dan anggota organisasi gerakan pemuda Ansor cabang Trenggalek. Kemampuan organisasi GP. Ansor melibatkan anggota pada isu-isu organisasi dan menterjemahkannya dalam bentuk tindakan tertentu di bawah *leadership* yang jelas menjadikan kinerja para anggota lebih terarah dan tertata sehingga anggota mampu menciptakan dan menangani relasi antar sesama jika terjadi masalah. Bahkan peningkatan spirit organisasi membuat para anggota mampu mengambil keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti sekalipun. Keterbukaan dalam membangun komunikasi menjadi salah satu kunci dalam membangun saling percaya dan pengertian antar anggota Ansor.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Komunikasi Antar Pribadi, Gerakan Pemuda Ansor

A. Pendahuluan

Komunikasi efektif akan menciptakan hubungan kerja organisasi yang sehat dan terbuka. Hal ini penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pengurus organisasi. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Efektifitas adalah melakukan tugas yang benar sedangkan efisiensi adalah melakukan tugas dengan benar. Penyelesaian yang efektif belum tentu efisien begitu juga sebaliknya. Yang efektif bisa saja membutuhkan sumber daya yang sangat besar sedangkan yang efisien barangkali memakan waktu yang lama. Sehingga sebisa mungkin efektivitas dan efisiensi bisa mencapai tingkat optimum untuk keduanya (Revianto, 1985).

Menurut Zelko dan Dance (dalam Muhammad Arini, 2009) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal sedangkan menurut Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi maka komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah perusahaan/instansi. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup seseorang: kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Memahami realitas yang terjadi, seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar instansi tersebut tidak terlihat kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan pengurus yang harus mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional, dan menghindari terciptanya suasana yang serba menakutkan, perlu menciptakan keadaan yang membuat semua pengurus percaya diri, perlu membuktikan kemampuan unjuk kerja profesional, menumbuh kembangkan antusiasme kerja para pengurus, dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pengurus tetapi harus mampu membetulkan (mengoreksi) kesalahan pengurus, dan mampu memberikan semangat dan motivasi kerja pengurus.

Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi kepada bawahannya dan memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil serta kesadaran tentang aspirasi, perasaan, cita-cita dan kebutuhan kelompoknya.

Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan pencapaian kinerja pengurus yang memuaskan, karena dengan kinerja pengurus yang memuaskan akan membuat pengurus mencapai prestasi kerja yang semakin besar.

Komunikasi organisasi sangat membantu pemimpin dan bawahan dalam menjalankan tugas masing-masing. Dengan adanya komunikasi maka organisasi dapat tersampaikan. Interaksi harmonis antara para anggota dalam bentuk organisasi membuat roda organisasi berjalan ke arah tujuan, namun bila terjadi sebaliknya tentu akan mengakibatkan terjadinya konflik antar sesama anggota, maka dari itu komunikasi antar pimpinan dengan anggotanya harus berjalan secara proporsional.

Pemimpin dan organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Organisasi tanpa pemimpin tidak akan dapat berjalan dengan baik, dan sebaliknya pemimpin tanpa organisasi tidak ada gunanya. Pemimpin adalah ujung dari suatu perusahaan. Baik buruknya perusahaan tergantung dari pimpinannya.

Pemimpin yang baik mampu mempengaruhi anak buahnya untuk semaksimal mungkin. Pemimpin juga harus mampu menyatu dengan bawahan, mendengarkan keluhan mereka dan memberikan solusi yang terbaik untuk mereka. Maka dengan sendirinya bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Saat berkomunikasi, manusia saling berbagi pengertian untuk istilah-istilah dan tindakan-tindakan tertentu serta memahami kejadian-kejadian dengan cara-cara tertentu. Hal inilah yang kemudian dipilah dan dijadikan seseorang sebagai nilai yang dianut atau karakter diri.

Penjabaran tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* bukan hanya kegiatan memimpin namun juga kemampuan menjalankan usaha tersebut dan adanya wibawa yang menyebabkan orang dianggap mampu memimpin. Dengan kemampuan yang dimiliki pemimpin, maka dapat diharapkan untuk mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Ringkasnya pemimpin dapat membawa usahanya untuk maju pesat atau bahkan mundur.

Organisasi Gerakan Pemuda Ansor atau yang biasa kita singkat GP Ansor menganut faham *Ahlussunnah Wal Jama'ah*. Faham inilah yang digunakan sebagai pedoman dalam pelajaran dakwah oleh organisasi GP Ansor. GP Ansor hingga saat ini telah berkembang sedemikian rupa menjadi organisasi kemasyarakatan pemuda di Indonesia yang memiliki watak kepemudaan, kerakyatan, keislaman, dan keagamaan. GP Ansor hingga saat ini memiliki 433 Cabang tingkat Kabupaten/Kota di bawah koordinasi 32 Pengurus Wilayah/ tingkat Propinsi Jawa Timur hingga ke tingkat desa, ditambah dengan kemampuannya untuk mengelola keanggotaan khusus (Banser) Barisan Ansor Serba Guna yang memiliki kualitas dan kekuatan tersendiri di tengah masyarakat (PP. Gerakan Pemuda Ansor, 2015).

Berkaitan dengan pengaruh komunikasi organisasi dan komunikasi inter personal pada keaktifan kinerja anggota GP Ansor. Peneliti tertarik untuk meneliti hal ini dikarenakan dalam membentuk karakter nilai-nilai yang muncul pada anggota GP Ansor baik dalam bentuk semangat kultural maupun spiritual yang melekat pada diri organisasi pengurus wilayah GP Ansor. Yang hal ini memicu timbulnya aktualisasi diri dalam wujud sikap dan perilaku moral. Menarik untuk diteliti dan menjadikan perhatian bagi GP Ansor itu sendiri.

Berdasarkan rumusan teoritis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis. Hipotesis merupakan pernyataan atau *statement* teoritis yang dibuat dalam bentuk siap uji, atau pernyataan teoritis mengenai fenomena atau realitas (Champion, 1981: 125). Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Ha. Ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja anggota GP. Ansor.

- b) H0. Tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja anggota GP. Ansor.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota GP. Ansor Cabang Trenggalek. Maka untuk mewujudkan hal tersebut peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:57).

Metodologi penelitian kuantitatif dengan mencari, menganalisa dan membuat interpretasi data yang ditemukan melalui hasil angket. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui keabsahan data berupa kepercayaan. Teknik analisa data menggunakan *software SPSS 18.0*.

Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi antara dua variabel yang masing-masing-masing skala pengukuran interval menggunakan korelasi product moment yang dikembangkan Karl Pearson.

Rumus Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

$$r_{yx} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{yx} = koefisien PPM Variabel X terhadap Y

n= jumlah sampel

Teknik analisis data dalam penelitian ini juga menggunakan regresi linier sederhana.

Rumus Regresi Sederhana

$Y = a + bx$ (Persamaan Regresi)

C. Hasil Dan Pembahasan

Terdapat beberapa persepsi mengenai pengertian komunikasi organisasi diantaranya yaitu: persepsi Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/ tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, menulis dan komunikasi evaluasi program. Serta harapan lahirnya suatu motivasi, Motivasi menurut Hill dan Mcshane (kaswan, 2008) merupakan proses yang menjelaskan insentitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi menjadi hal yang dapat dipertimbangkan untuk dijaga dan diperhatikan. Komunikasi (Usman, 2013) juga dapat memelihara motivasi di dalam suatu organisasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja jika sedang berada di bawah standar. Giri dan Kumar (Usman, 2013) menambahkan bahwa komunikasi merupakan hal yang utama yang dilihat dalam memahami bagaimana sebuah organisasi dan berperan penting dalam perkembangannya. Semakin baik komunikasi yang berlangsung di dalam suatu instansi atau perusahaan maka semakin dekat dengan tujuan. Efektivitas yang diinginkan oleh suatu organisasi disampaikan oleh Kurnia dalam membahas kepuasan komunikasi organisasi (Kurnia, 2016). Katz dan Kahn (Arni, 2009) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Menurut Katz dan Kahn organisasi adalah sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya menjadi produk atau servis dari sistem dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan. Zelko dan Dance (Arni, 2009) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya. Dan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya, seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi pembuatan iklan, dan hubungan dengan masyarakat umum.

Gerakan Pemuda (GP) Ansor merupakan ormas kepemudaan (OKP) Islam terbesar di Indonesia. Namun demikian, sebagai badan atonom (Banom) dari sebuah organisasi induk,

keberadaan GP Ansor menjadi bagian integral dari Nahdlatul Ulama (NU) yang gerakannya bertujuan untuk mengorganisir para pemuda Indonesia yang beragama Islam menjadi kader NU yang handal. Dengan posisi yang unik (*uniqueness*) itu, di satu sisi sebagai ormas kepemudaan, GP Ansor mempunyai kemandirian dan keleluasaan dalam mengaktualisasikan visi, misi, program, dan kegiatannya. Akan tetapi di sisi lain sebagai salah satu Banom NU, GP Ansor memiliki keterikatan batin, kultural, dan kewajiban moral untuk tunduk pada ketentuan organisasi NU.

Karena itu, dengan posisi yang begitu unik tersebut, GP Ansor tidak saja dituntut selalu peka dan cermat dalam membaca situasi internal NU, akan tetapi juga dapat merespon situasi eksternal. Ini berarti sikap, program, dan kebijakan yang diambil GP Ansor tidak hanya dapat berdampak bagi dirinya dalam mendukung pencapaian cita-cita yang dikehendaki Nahdlatul Ulama, akan tetapi juga berpengaruh bagi kesejahteraan masyarakat, bangsa, dan negara.

Pengkhidmatan yang telah dijalankan GP Ansor tersebut telah membawa hasil yang menggembirakan. Sekalipun kemudian di sana sini masih dijumpai beberapa kekurangan dalam pelaksanaannya. Memang, seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan kian cepatnya perubahan kehidupan yang terjadi dewasa ini, GP Ansor tentu saja juga turut menjaga perubahan itu agar dapat berjalan dinamis dan konstruktif melalui aksi-aksi dan pengayaan wacana yang tidak terperangkap ke dalam anarkhisme dan ekstremitas di luar gerakan Ansor.

Dalam proses perubahan yang cepat itu, GP Ansor berada dalam posisi untuk menjaga keseimbangan antara kekuatan-kekuatan pemuda yang sangat penting artinya bagi proses pertumbuhan demokrasi. Karena tanpa sikap yang berimbang, sulit ditemukan kejernihan dan kearifan dalam menyikapi suatu perubahan. Di sinilah pentingnya visi demokratisasi itu sendiri di tengah perubahan transisionalnya, agar wahana-wahana kebebasan yang diberikan oleh demokrasi tidak menjadi lahan liar yang tidak terkontrol. Demokrasi bagaimana pun tetap membutuhkan aturan publik yang disepakati bersama sebagai produk hukum. Bagi GP Ansor, perubahan dinamis dalam sistem demokrasi yang menjadi tuntutan global di negeri ini harus mengalami akulturasi dengan nilai-nilai kebudayaan nasional.

Untuk mengakhiri krisis kronis multidimensi, serta untuk membangun negeri yang demokratis, adil dan beradab, tidak ada pilihan lain kecuali kita seluruh warga bangsa untuk bersatu padu mengulurkan tangan, menganyam potensi-potensi kecil yang kita miliki agar menjadi kekuatan sinergi kolektif yang mampu mengusir prahara bangsa dan menanggulangi bencana. Kebersatupaduan berbagai unsur kekuatan masyarakat, baik dari golongan, etnis, partai politik,

dan agama merupakan syarat mutlak bagi upaya pemulihan krisis multidimensi serta ikhtiar membangun negara Indonesia yang demokratis, makmur, adil, dan beradab.

Memiliki visi dan misi sebagai berikut :

VISI

1. Revitalisasi Nilai dan Tradisi
2. Penguatan Sistem Kaderisasi
3. Pemberdayaan Potensi Kader
4. Kemandirian Organisasi

MISI

1. Internalisasi Nilai ASWAJA dan Sifat Rasul dalam Gerakan GP. Ansor.
2. Membangun Disiplin Organisasi dan Kadersasi berbasis Profesi.
3. Menjadi sentrum lalulintas informasi dan peluang usaha antar kader dengan stakeholder.
4. Mempercepat kemandirian ekonomi kader dan organisasi

A. Landasan Program

Dalam menjalankan pengkhidmatan organisasi, GP Ansor mempunyai landasan yang mensintesis antara ciri keislaman dan keindonesiaan, yaitu :

1. Landasan Islam *Ahlussunnah Wal Jamaah*
2. Landasan kenegaraan
 - a. Pancasila
 - b. UUD 1945 & Amandemen UUD 1945
3. Landasan Keorganisasian
 - a. Khittah Nahdlatul Ulama 1926
 - b. Peraturan Dasar/Peraturan Rumah Tangga GP Ansor
 - c. Peraturan Organisasi GP Ansor

1. Dasar-Dasar Keagamaan

- b. Mendasarkan paham keagamaan kepada sumber ajaran Islam, yaitu Al-Quran dan As-Sunnah, Al Ijma dan Al Qiyas.
- c. Berikhtiar memahami dan mengamalkan ajaran Al-Quran dan As-Sunnah, dengan mengikuti salah satu manhaj Ahlussunnah wal Jama'ah, yakni mazhab Syafii, Hanbali, Maliki, dan Hanafi.

d. Meyakini bahwa Islam adalah ajaran yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan, demokrasi, HAM, dan menjadi rahmat bagi semua makhluk, (*rahmatan lil alamin*), yang sifatnya menyempurnakan segala apa yang telah dimiliki umat manusia serta terus berikhtiar merumuskan hal-hal baru yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas peradaban, hidup, dan martabat umat manusia.

2. Sikap Kebangsaan dan Kenegaraan

- a. Kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi konsekuensi logis bagi terwujudnya cita-cita kehidupan Indonesia yang konstitusional dan demokratis.
- b. Dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara ditempuh ikhtiar-ikhtiar kolektif hasil permusyawaratan dan kesepakatan segenap elemen bangsa yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, kebenaran, kemashlahatan, kejujuran, solidaritas, dan tenggang rasa, serta berlandaskan konstitusi, hukum, dan perundang-undangan.
- c. Kehidupan berbangsa dan bernegara mencerminkan sebuah upaya mengakomodasi, melindungi, dan memperjuangkan aspirasi dan HAM kelompok-kelompok masyarakat dalam tatanan kehidupan yang sinergis dan harmonis.

3. Sikap Kemasyarakatan

a. Sikap *Tawasuth*

Prinsip hidup untuk bersikap dan berlaku adil dan lurus dalam menjalankan tugas; kewajiban dan tanggung jawab baik pribadi maupun warga negara.

b. Sikap *Tasamuh*

Mampu bersikap toleran terhadap munculnya perbedaan pandangan baik dalam pemahaman ajaran agama yang bersifat *furuiyah* maupun *khilafiah* dalam masalah kemasyarakatan dan kebangsaan.

c. Sikap *Tawazun*

Sikap untuk simbang dalam menjalankan pengabdian. Di mana harus mampu menyeimbangkan pengkhidmatan kepada Allah Swt., kepada sesama umat manusia, dan alam semesta. Demikian pula harus mampu menjalin pengalaman masa lalu, keadaan masa kini, dan harapan di masa mendatang.

d. Sikap *I'tidal*

Mampu mengambil sikap moderat dalam merumuskan pemikiran, dan perbuatan. Sikap ini menghindarkan diri dari hal-hal yang bersifat ekstrim dan destruktif dari sebuah kutub pendapat, pemikiran, dan perbuatan.

e. Sikap *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*

Sikap berani menegakkan kebenaran dan kebaikan serta menolak kebatilan dengan cara-cara yang penuh hikmah, istiqomah, dan berdasarkan hukum.

B. Asas Program

1. Asas Manfaat

Segala hasil pelaksanaan program harus dapat dimanfaatkan oleh warga dan masyarakat sekaligus mampu meningkatkan kemajuan dan kualitas hidup warga dan masyarakat.

2. Asas Kemandirian

Berbagai program yang dijalankan hendaknya dapat membentuk kemandirian baik di tingkat perseorangan, warga, kelompok, organisasi, maupun masyarakat.

3. Asas kemitraan

Sebagian pelaksanaan program kerja hendaknya mampu membangun kerjasama dengan berbagai pihak, baik dengan departemen/instansi pemerintah, kalangan dunia usaha, ormas, maupun LSM, selama tidak ada ikatan maupun persyaratan yang merugikan organisasi. Hal ini untuk meringankan sekaligus melancarkan pelaksanaan program kerja tersebut.

4. Asas Kepeloporan

Sebagai ormas kepemudaan, hendaknya berbagai program kerja yang dijalankan mencerminkan ciri kepeloporan. Dalam asas ini kuatnya inovasi, kreasi, dan perintisan program dinilai sangat penting.

C. Arah Program

1. Peningkatan kualitas wawasan, sikap mental, dan pemahaman kader dan warga GP Ansor sebagai makhluk, warga masyarakat, warga-bangsa, dan warga negara, serta warga-masyarakat dunia.

2. Pemantapan keberadaan dan partisipasi GP Ansor sebagai salah satu komponen bangsa dalam menunaikan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan kualitas kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara.

3. Peneguhan pemahaman, pengetahuan, dan ketrampilan kader dan warga GP Ansor dalam menjalankan organisasi untuk diabdikan bagi kemajuan masyarakat dan bangsa.

4. Perluasan kemandirian organisasi, kader, dan warga GP Ansor di bidang ekonomi, politik, sosial budaya, dan lain-lain, sehingga menjadi bagian masyarakat *mutamaddin (civil society)* yang mempunyai kemampuan aktif untuk mendorong proses konsolidasi demokrasi dan penegakan HAM dalam segenap aspek kehidupan berbangsa sekaligus berperan konstruktif dan kritis terhadap berbagai kebijakan negara.

D. Strategi Pencapaian Program

1. Sistematis

Program GP Ansor merupakan bagian dari konsep pengkhidmatan organisasi yang dirumuskan dalam bentuk susunan, metode, dan rincian yang mencerminkan pemikiran komprehensif dan berurutan.

2. Berkesinambungan

Berbagai program GP Ansor mempunyai dimensi yang berkelanjutan (*sustainibility*), sehingga dijalankan secara terus menerus dan saling berkaitan.

3. Dinamis

Program GP Ansor yang akan dilaksanakan memiliki tingkat kepekaan yang tinggi akan perubahan internal dan eksternal, sehingga dapat dilaksanakan fleksibel, sesuai dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

4. Akomodatif

Perumusan dan pelaksanaan program GP Ansor merupakan hasil dari kristalisasi beragam aspirasi, kebutuhan, dan kepentingan warga GP Ansor khususnya, dan masyarakat umumnya.

5. Terpadu dan Terarah

Perumusan dan pelaksanaan program GP Ansor merupakan kesatuan yang diarahkan demi terwujudnya tujuan GP Ansor sebagaimana tertuang dalam Anggaran Dasar GP Ansor.

6. Sederhana dan Realistik

Perumusan dan pelaksanaan program GP Ansor ditetapkan sesederhana mungkin dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi di mana program itu dijalankan, serta melihat kemampuan yang dimiliki GP Ansor.

E. Wawasan Pengkhidmatan

1. Wawasan Keislaman

Dalam menjalankan pengkhidmatannya, GP Ansor senantiasa tidak melepaskan diri dari keberadaannya sebagai makhluk Allah SWT. yang bertugas mengabdikan dan beribadah kepada-Nya Karena itu berbagai sikap, kebijakan, dan kegiatan GP Ansor diniatkan sebagai ibadah, dilakukan sesuai aqidah, syari'ah, dan *akhlaqul karimah* guna mencapai keridhaan Allah SWT.

2. Wawasan Kebangsaan

Pengkhidmatan GP Ansor senantiasa berupaya memperteguh dan memperkokoh semangat dan jiwa kebangsaan, sebagai anak bangsa yang lahir dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang mempunyai kemajemukan asal usul dan latar belakang sosial.

3. Wawasan Kepemudaan

GP Ansor dalam menjalankan pengkhidmatannya senantiasa menyadari jati dirinya sebagai pemuda Indonesia yang harus bersikap kreatif, dinamis, inovatif, dan kritis, serta siap memelopori berbagai agenda perubahan dan berani mengarahkan masa depan bangsa selama tidak melanggar ketentuan hukum, etika, dan moralitas.

4. Wawasan Kepemimpinan

Pengkhidmatan GP Ansor tidak lepas dan ikhtiar kolektif untuk membentuk dan meningkatkan jiwa, semangat, dan kemampuan warga masyarakat dalam rangka menjadi pemimpin bagi dirinya, keluarga, dan lingkungan sosialnya. Dengan demikian warga masyarakat mempunyai peluang untuk berperan aktif dalam proses penetapan berbagai kebijakan publik yang langsung menyangkut kepentingan dan hajat hidup masyarakat.

5. Wawasan Kesejahteraan

GP Ansor dalam pengkhidmatannya berusaha meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat baik dalam bentuk usaha kecil, menengah maupun koperasi. Hal itu dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan kesempatan berusaha, ikut serta mengelola sumberdaya ekonomi dan aset nasional demi terwujudnya kesejahteraan dan keadilan ekonomi bagi segenap warga masyarakat.

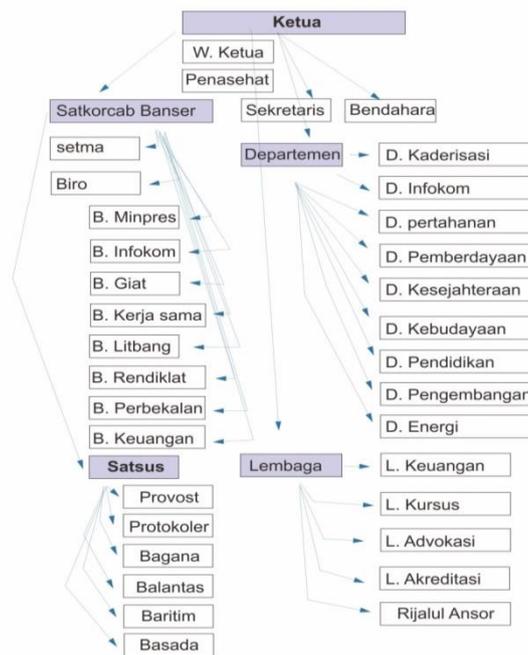
6. Wawasan Keterbukaan

Dalam menunaikan pengkhidmatan GP Ansor membuka diri untuk menjalin hubungan baik dan bekerjasama dengan berbagai komponen bangsa tanpa memandang perbedaan golongan, agama, ras, dan suku. Langkah itu merupakan

kesadaran GP Ansor yang hidup dalam wadah bangsa Indonesia yang majemuk dan berbhineka.

F. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibuat setelah terpilihnya ketua dalam konferensi cabang, dengan format kepengurusan yang telah diatur dalam peraturan dasar anggaran rumah tangga (PD ART) organisasi. Di bentuk oleh Ketua terpilih dan dibantu oleh tim formatur terdiri ketua terdomisioner dan perwakilan dari peserta konfercab.



C.1. POLA KOMUNIKASI

Fungsi-fungsi Komunikasi Organisasi

Pengertian fungsi adalah istilah yang melekat pada teori kesisteman dan berarti kegiatan-kegiatan yang dilakukan sistem dalam pencapaian tujuan. Pelaksanaan kegiatan fungsional dilakukan oleh hubungan-hubungan antar elemen- elemen dalam sistem yang disebut struktur. Dengan demikian, istilah fungsi komunikasi merujuk kewenangan, kekuasaan, status, dan peran dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara keseluruhan (Harjana, 2016).

Menurut Barnard seperti telah dikutip di atas, komunikasi mempunyai dua fungsi dalam kegiatan-kegiatan organisasi, yaitu (1) memotivasi atau memelihara semangat untuk menyumbangkan energi kepada organisasi dan (2) untuk memelihara konsistensi tujuan agar arah kegiatan organisasi tidak menyimpang. Artinya, dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan dua jenis komunikasi, yakni persuasi dan motivasi karyawan dan koordinasi dan

kontrol sehingga kesamaan tujuan tetap terpelihara. Dalam perkembangannya, fungsi komunikasi mencakup urusan yang lebih luas lagi tidak hanya terbatas pada fungsi motivasi dan koordinasi. Fungsi komunikasi ditentukan berdasarkan isi pesan komunikasi. Menurut Lee Thayer (Harjana, 2016) pesan-pesan komunikasi organisasi mempunyai empat tujuan pokok, yaitu to inform, to persuade, to regulate, to integrate. komunikasi organisasi dalam Panudju (2001) memberikan pengertian komunikasi organisasi adalah: Komunikasi Organisasi terjadi dalam suatu organisasi bersifat formal dan juga non formal dan berlangsung dalam satu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Maka sistem komunikasi organisasi melaksanakan empat fungsi berbeda sebagai berikut:

1. Fungsi informasi (information function).

Fungsi utama komunikasi untuk mengatasi ketidak pastian lingkungan bagi individu melalui adaptasi. Sebagai anggota organisasi, karyawan membutuhkan informasi mengenai lingkungan kerja dan informasi untuk bertindak terhadap lingkungan tersebut. Ia membutuhkan informasi tentang tugas, pekerjaan, dan dengan siapa ia bekerja, karena ia tidak bekerja seorang diri secara otonom, tetapi dalam hubungan kerja sama dalam kelompok. Ia membutuhkan informasi untuk membangun hubungan kewenangan dan penyesuaian. Jika ia seorang manajer, ia membutuhkan informasi untuk menentukan tujuan, sasaran, dan masalah-masalah yang terkait dengan tujuan dan sasaran tersebut baik secara internal maupun eksternal (Hardjana, 2016).

2. Fungsi Perintah dan Instruksi (command and instructive function).

Komunikasi yang menjadikan manajemen mampu membuat karyawan senantiasa bekerja ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini meliputi penentuan apa perintah dan instruksi yang harus diberikan kepada siapa, dan bagaimana harus dijalankan. Fungsi ini menyangkut kepatuhan pada kebijakan, standarisasi praktik kerja, prosedur, alokasi waktu kapan harus dilaksanakan, dan ketetapan maupun kelengkapan hasil kerja. Menurut R. Wayne Pace dan Don F definisi fungsional dari komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Ruliana 2016).

3. Fungsi Pengaruh dan Persuasi (influence and persuasive function).

Komunikasi kewenangan dan posisi dalam struktur hierarki. Kewenangan membawa implikasi bahwa komunikasi harus diterima dan wajib dilaksanakan, sebab mempunyai legitimasi artinya komunikasi tersebut absah dan tidak menyimpang dari tujuan organisasi. Melalui pengaruh dan

persuasi, manajemen dengan posisi dan kewenangannya dapat mengendalikan informasi dan perilaku karyawan, terutama melalui peraturan, norma dan tanggung jawab. Pengaruh komunikasi juga dibahas dalam penelitian (Agnes triana, 2016) Agus triana tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. Konsekuensinya karyawan mempunyai kewajiban untuk menerima dan patuh pada aturan, norma-norma, tanggung jawab, dan loyalitas (Harjana, 2016).

4. Fungsi Integrasi (integrative function).

Komunikasi (Vincentzo, 2015) yang membuat hubungan seluruh anggota organisasi menjadi harmonis dalam kerja sama dan kesepakatan tentang tujuan organisasi. Jadi fungsi integrasi terkait dengan komunikasi formal fungsional yang sekaligus bersifat sosial dan relasional. Integrasi antar segenap karyawan dapat tercapai melalui sosialisasi nilai dan peningkatan martabat, termasuk berbagai acara dan upacara, pertemuan sosial, dan berbagai kegiatan bersama, seperti olahraga dan minat bersama, yang berdampak pada kepuasan kerja, harga diri dan loyalitas karyawan. Fungsi integrasi adalah sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi yang membuat hubungan segenap pegurus menjadi serasi dan berpengaruh pada kesenangan, motivasi, moral, dan rasa betah dalam menjalankan tugas (Hardjana, 2016).

Teori Organisasi

Teori organisasi yang di bahas antara lain teori klasik dan teori hubungan manusia.

a. Teori Klasik

Teori klasik atau struktural berasal dari dua teori. Pertama, teori saintifik manajemen yang dikembangkan oleh W. Tylor yang menekankan pada pembagian pekerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal dengan biaya seefisien mungkin. Sejalan dengan prinsip Tylor ini Henry Fayol mengembangkan teori yang agak lebih luas yang menekankan kepada spesialisasi pekerjaan, otoritas, kontrol dan pendelegasian tanggung jawab. Kedua: berasal dari teori birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber yang menekankan pada pentingnya bentuk struktur hierarki yang efektif bagi organisasi. Masing-masing teori tersebut akan dibicarakan sepintas lalu sebelum masuk pada teori klasik (Muhammad Arni, 2009).

Prinsip teori saintifik manajemen pengelolaan organisasi didasarkan pada prinsip-prinsip kunci seperti berikut:

1) Pembagian pekerjaan

- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Kesatuan komando
- 4) Kesatuan arah
- 5) Minat masing-masing bawahan terhadap minat umum
- 6) Pembayaran yang wajar
- 7) Sentralisasi
- 8) Mata rantai komando
- 9) Perintah
- 10) Kesamaan
- 11) Stabilitas kedudukan personel yang tetap
- 12) Inisiatif
- 13) Rasa kesatuan korp.

Birokrasi merupakan organisasi manusia yang disusun secara ideal. Birokrasi ini dicapai melalui pembentukan aturan, struktur, dan proses, dalam organisasi kita dapat mengenal suatu organisasi bersifat birokrasi atau tidak berdasarkan karakteristiknya. Menurut Kreps (Arni, 2009) karakteristik birokrasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Adanya aturan-aturan, norma-norma, dan prosedur yang baku mengenai apa yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
 - b) Spesialisasi peranan anggota organisasi menurut pembagian pekerjaan.
 - c) Hierarki otoritas organisasi secara formal.
 - d) Pekerjaan karyawan dikualifikasikan berdasarkan kompetensi teknis dan kemampuan melakukan pekerjaan seseorang.
 - e) Saling pertukaran dalam pekerjaan sehingga memungkinkan orang lain menggantikan pekerjaan seseorang.

- f) Hubungan interpersonal di antara anggota organisasi bersifat profesional dan personal.
- g) Deskripsi pekerjaan yang rinci harus diberikan kepada anggota organisasi yang merupakan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- h) Rasionalitas dan kemungkinan meramalkan aktivitas organisasi dan penyelesaian tujuan.

b. Teori Hubungan Manusia

Manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Tanpa manusia organisasi tidak akan ada. Oleh karena itu faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan seperti halnya teori klasik.

Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi (Arni, 2009)

Arah Aliran Informasi

a. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Tommy Suprpto (M. Arni, 2009) mengatakan bahwa komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Aliran informasi ini biasanya disebut aliran informasi atasan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum. Menurut Lewis (Arni, 2009) komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi

ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan menurut Katz dan Kahn (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pengurus, dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*) (Pace, R. W. 1998).

Penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu efektif. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas penyampaian pesan ke bawah (Arni, 2009).

1) Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka di antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan. Umumnya para pimpinan tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah. Pimpinan mau memberikan informasi ke bawah bila mereka merasa bahwa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil (Manopo, 2004).

2) Kepercayaan pada pesan tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka. Hal ini menjadikan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis berupa buletin, manual yang mahal-mahal, buklet, dan film sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka antara atasan dan bawahan.

3) Pesan yang berlebihan

Karena banyaknya pesan-pesan dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo-memo, buletin, surat-surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan, sehingga banyak sekali pesan-pesan yang harus di baca oleh karyawan.

4) Timing atau Ketepatan Waktu

Timing atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan. Pesan seharusnya dikirimkan ke bawah pada saat saling menguntungkan kepada kedua belah pihak yaitu pimpinan dan karyawan.

5) Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka. Tetapi mereka terlebih dahulu menyaring mana yang mereka perlukan. Penyaringan pesan ini dapat disebabkan oleh bermacam-macam faktor diantaranya perbedaan persepsi di antara karyawan, jumlah mata rantai dalam jaringan komunikasi dan perasaan kurang percaya kepada supervisor.

b. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan (Arni, 2009).

Komunikasi ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Menurut Pace fungsinya adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- 2) Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
- 3) Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- 4) Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.

- 5) Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
- 6) Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi (Arni, 2009).

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan tugas-tugas. Kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan.
- 2) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- 3) Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama.
- 4) Menyelesaikan konflik di antara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- 5) Menjamin pemahaman yang sama.
- 6) Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan temannya maka memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

C.2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Anggota GP Ansor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh terhadap keaktifan pengurus dan anggota organisasi gerakan pemuda Ansor cabang Trenggalek. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,167 + 0,315.X_1 + 0,412.X_2$$

Ini memberikan pengertian bahwa suasana komunikasi organisasi yang baik akan mempengaruhi tingkat keaktifan pengurus dan anggota organisasi gerakan pemuda Ansor cabang Trenggalek. Begitu pula jika komunikasi antar pribadi yang terjalin antara sesama pengurus berjalan baik akan mempengaruhi keaktifan pengurus dan anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan komunikasi organisasi sangat penting dalam membantu pengembangan kinerja para pengurus dalam suatu organisasi. Alo liliweri menyebutkan tiga fungsi khusus komunikasi organisasi yaitu; mampu membuat karyawan melibatkan diri kedalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya kedalam tindakan tertentu dibawah sebuah komando yang kemudian menjadikan kinerja para karyawan lebih terarah dan tertata, membuat para karyawan mampu menciptakan dan menangani relasi antar sesama bagi peningkatan spirit organisasi dan membuat para anggota mampu mengambil keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti. (Alo, 2014)

Hasil uji hipotesis pertama dengan uji t regresi memperoleh t hitung variabel hubungan komunikasi organisasi (X1) sebesar 5,481 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti hubungan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Artinya semakin baik hubungan komunikasi organisasi, maka semakin tinggi kinerja pengurus. Sebaliknya semakin buruk hubungan komunikasi organisasi, maka semakin rendah kinerja pengurus.

Hasil uji hipotesis kedua dengan uji t regresi memperoleh t hitung variabel komunikasi antar pribadi (X2) sebesar 3,474 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti komunikasi antar pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Artinya semakin baik komunikasi antar pribadi yang terjalin antara sesama pengurus, maka semakin tinggi kinerja pengurus. Sebaliknya semakin kurang baik kualitas komunikasi antar pribadi, maka semakin rendah kinerja pengurus.

Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan para pengurus tidak hanya membutuhkan sisi finansial semata melainkan membutuhkan ketenangan psikologi yang hanya didapat melalui jalinan komunikasi antar pribadi antara sesama rekan organisasi. Komunikasi antar pribadi memberikan keterbukaan, saling percaya, rasa positif, dukungan dan empati yang bisa menjadi sumber energi bagi psikologi pengurus, sehingga membuat para pengurus semakin semangat dalam menjalankan tugasnya.

Bagi para pimpinan organisasi untuk memperhatikan keadaan hubungan antar pribadi para anggotanya. Karena sisi ini juga memberikan andil dalam pengembangan kinerja para pengurus. Tidak boleh diabaikan interaksi antar pribadi para pengurus dalam organisasi, ketika ditemui ada penurunan jalinan komunikasi antar pribadi hendaklah segera diperbaiki dengan melakukan pertemuan dan pendekatan kepada para pengurus agar selalu menjaga hubungan antar pribadi bagi sesama pengurus.

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh nilai F hitung > F tabel ($35,797 > 3,28$) pada taraf signifikansi 5%, maka hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Hal ini berarti hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus.

Hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi menjadi dua hal yang tidak boleh diabaikan dalam meningkatkan kinerja kerja pengurus. Keduanya memberikan peran pendekatan dan kenyamanan kerja dengan bentuk yang berbeda. Komunikasi organisasi memberikan nilai keteraturan dan ketertiban dalam menjalankan struktur organisasi, sehingga tidak terjadi kekacauan prosedur dalam organisasi, memberikan kejelasan perintah, menjadikan jalannya pekerjaan teratur dan tidak simpang siur. Sementara komunikasi antar pribadi menjadi faktor penting dalam membangun keharmonisan dan kenyamanan antara sesama pengurus, menciptakan rasa saling percaya, rasa positif, rasa mendapatkan dukungan, empati dan kesamaan antara satu dan yang lain.

Terakhir, jika dilihat dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar $= 0,678$ yang menunjukkan bahwa variabel hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi berpengaruh terhadap kinerja pengurus sebesar 67,8%, sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya upah, wilayah, sarana dan prasarana, dan jenjang pendidikan.

D. Penutup

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan komunikasi organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus gerakan pemuda Ansor cabang Trenggalek. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,481 > t_{tabel}$ 2,026.
2. Komunikasi antar pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus gerakan pemuda Ansor cabang Trenggalek. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,474 > t_{tabel}$ 2,026.
3. Hubungan komunikasi organisasi dan komunikasi Antar Pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus gerakan pemuda Ansor cabang Trenggalek. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $35,797 > F_{tabel}$ 3,28.
4. Rasa saling pengertian antara pimpinan dan bawahan serta rasa saling pengertian terhadap sesama anggota diperlukan untuk ditingkatkan, hal ini berpengaruh terhadap kinerja anggota. Keterbukaan komunikasi membawa tiap anggota merasa memiliki organisasi dan bertanggung jawab terhadapnya.

Referensi

Arni, Muhammad. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Edisi I, Cet. 10. Jakarta: umi Aksara,

Alo Liliweri (2014), *Sosiologi & komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Agnes Triana, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, (2016), *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Hotel

- Batubara, A. K. (2016, Mei). Aliran Informasi dalam Organisasi Perpustakaan. *Jurnal Iqra'*. Gajah Mada Graha Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 35 No. 2 Juni
- Effendi, h. (2016, April). Pengaruh Intellectual Capital dan Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Implementasi Renstra UPI. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIII, 27.
- Hardjana, Andre (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Kaswan (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kurnia Riyantini dan Agus Triyono, *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang*, *Jurnal INFORMASI Kajian Ilmu Komunikasi* Volume 46. Nomor 2. Desember 2016
- Manopo, J. V. (2014). "Peran komunikasi organisasi dalam membentuk efektivitas kerja karyawan cv . Magnum
- Pace, R. W. and Don F. Faules. Deddy Mulyana (editor). (1998). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi Teori dan Kasus*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, B. (2013, April). Pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 1,1.
- Vincentzo Calvin Joski, Yuliani Rachma Putri, Lucy Pujasari Supratman, (2015), *pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Regina Pacis Bogor* e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus