

ABSTRAK

Harapan masyarakat tersedianya data statistik yang berkualitas, menjadikan tanggung jawab BPS D.I Yogyakarta semakin bertambah dan menuntut untuk semakin bekerja keras. Dengan penambahan beban kerja yang semakin berat, maka dibutuhkan pengelolaan organisasi secara tepat dan menyeluruh. Namun dalam perjalanannya, proses komunikasi vertikal dan horizontal terjadi kurang kondusif, hubungan antar pegawai kurang akrab dalam komunikasi dan interaksi sehari-hari. Sehingga suasana kaku, formal, dan cenderung serius begitu dominan, serta adanya perasaan tidak nyaman berada di ruang kerja bidang lain, menjadikan komunikasi yang terjadi hanya seperlunya dan sekedar formalitas. Bahkan terjadi beberapa insiden yang seharusnya tidak perlu terjadi, karena adanya sumbatan informasi. Selain permasalahan iklim komunikasi organisasi, setiap mutasi pimpinan dalam berbagai level, tentu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda, dan memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja bawahannya. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan kajian terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dalam melaksanakan reformasi birokrasi untuk melakukan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, BPS telah mendeklarasikan nilai-nilai inti organisasi (*core values*). Namun sejak pelaksanaan dan penerapannya, belum dilakukan studi empiris untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BPS D.I Yogyakarta secara khusus.

Dengan menggunakan paradigma positivisme, peneliti menjelaskan hubungan, pengaruh serta mengetahui variasi dan komparasi kontribusi antara tiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai BPS D.I Yogyakarta Bulan November 2016 yang berjumlah 74 orang serta menggunakan regresi sederhana dan berganda sebagai alat analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan nilai-nilai inti organisasi (*core values*) terhadap kinerja pegawai BPS D.I Yogyakarta dengan memberikan kontribusi sebesar 63,6%, sedangkan 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Nilai-nilai inti organisasi (*core values*) memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai, kemudian disusul iklim komunikasi organisasi, dan yang memberikan kontribusi terkecil terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: iklim komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, nilai-nilai inti organisasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Public expectation for the availability of qualified statistical data takes on greater responsibility from BPS-Statistics of D.I Yogyakarta, which eventually requires all employees to work harder. The addition of increasing heavy workload requires appropriate and thorough organizational management. In its implementation, vertical and horizontal communication become less conducive and the relationships among civil servants, both communication and daily interaction are mostly ceremonious. The stiff, formal and serious atmosphere, and the uncomfortable feeling of being in another part of workspace make the communication merely takes place on account of necessity and formality. The blockage of information causes some unnecessary conflicts. In addition to problems of organizational communication climate, every leaders mutation at various levels, resulting different leadership style and different impacts on the performance of civil servant. This study analyzes the transformational leadership style and its influence on civil servants performance. In carrying out the reform of the bureaucracy to do the fundamental changes of the governance system, BPS-Statistics has declared the organization's core values, however, an empirical study has never been conducted to analyze its effect on civil servants performance, working in BPS-Statistics of D.I Yogyakarta, ever since the beginning of its implementation and enforcement.

This study employs quantitative positivism paradigm, thus, researcher explains the relationship and influence, as well as determines the variations and the comparison of contributions of the three independent variables on civil servants performance. The population of this study consists of civil servants of BPS-Statistics of D.I Yogyakarta on November 2016 amounted to 74 people and this study uses multiple regression for data analysis.

The results of this study show that the organizational communication climate, transformational leadership style, and the organization's core values have a significant effect on civil servants performance, working in BPS-Statistics of D.I Yogyakarta by 63.6%, while other factors affecting by 36.4%. The organization's core values provide the largest contribution to civil servants performance, followed by organizational communication climate, meanwhile, transformational leadership style provides the least contribution to civil servants performance.

Keywords: organizational communication climate, transformational leadership style, organization's core values, civil servants performance.