



**STRATEGI KOMUNIKASI KEBIJAKAN REMUNERASI
APARATUR SIPIL NEGARA DI UNIVERSITAS NEGERI
SEMARANG**

Tesis

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 2
Program Studi Magister Ilmu Komunikasi**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Penyusun

Nama : Adriani Dimasari

NIM: 14040117410029

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adriani Dimasari
NIM : 14040117410029
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang saya susun dengan judul:

STRATEGI KOMUNIKASI KEBIJAKAN REMUNERASI APARATUR SIPIIL NEGARA DI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari tesis atau karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan atau gelar magisternya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, Juni 2019
Pembuat pernyataan,

Adriani Dimasari
NIM. 14040117410029

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Adriani Dimasari
NIM : 14040117410029
Program studi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul : Strategi Komunikasi Kebijakan Remunerasi Aparatur
Sipil Negara di Universitas Negeri Semarang

Telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis Program Magister Ilmu Komunikasi
Program Pascasarjana Universitas Diponegoro pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 25 Juni 2019
Pukul : 13.00WIB
Dan dinyatakan : **Lulus**

Ketua Sidang : Dr. Sunarto (.....)

Penguji : Dr. Widiartanto, M.AB (.....)

Pembimbing : Dr. Ngatno, M.M. (.....)

Abstrak

Sebagai Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang diwajibkan untuk memberikan remunerasi sebagai pengganti pembayaran honorarium kegiatan. Perubahan peraturan ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang diakibatkan kurangnya pengetahuan dan kesiapan tenaga kependidikan dalam memahami peraturan karena strategi komunikasi yang tidak optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh strategi komunikasi tentang kebijakan remunerasi terhadap pengetahuan, kesiapan dan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan menggunakan teori organisasi dari Karl Weick. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan berstatus Aparatur Sipil Negara di lingkungan Universitas Negeri Semarang sebanyak 198 responden. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif strategi komunikasi terhadap kesiapan dan kinerja tenaga kependidikan dan tidak berpengaruh pada pengetahuan tentang remunerasi. Variabel kesiapan merupakan bentuk respon terhadap adanya strategi komunikasi dan sebuah pernyataan atau perilaku seorang individu. Sedangkan variabel kinerja adalah bentuk penyesuaian atas respon yang terjadi. Dari hasil analisis ini diharapkan Universitas Negeri Semarang dapat semakin meningkatkan efektifitas komunikasi untuk setiap perubahan kebijakan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan untuk menambah pengetahuan pegawai tentang peraturan baru khususnya remunerasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi instansi untuk menerapkan pola-pola komunikasi yang baik dan benar untuk keperluan lainnya seperti peningkatan SDM, sosialisasi peraturan ataupun bentuk kampanye sosial lainnya.

Kata kunci: strategi komunikasi, kesiapan, remunerasi.

Abstract

As a public service body (Badan Layanan Umum), Universitas Negeri Semarang has to provide remuneration (in a form of point which will be cashed in a certain period) as a substitution of salary cash payment for any extra-work. This policy reduced the working performance quality of the public servant because of the lack understanding and readiness of the staffs about the regulation and due to the not optimal communication strategy. This research aims to analyze the effect of communication strategy of remuneration policy towards the understanding, readiness, and working performance of the staffs in Universitas Negeri Semarang based on the Karl Weick's theory of organization. The population of this research is all public staffs in Universitas Negeri Semarang. I delivered questionnaire to 198 respondents and analyzed the response using Partial Least Square (PLS). The results suggest that there is positive effect of communication strategy towards the readiness and working performance of the staffs but there is no effect on the understanding about the remuneration. While the performance variable is a form of adjustment to the response that occurs. From these results, I hope the Universitas Negeri Semarang could increase the communication effectiveness for every policy changes and hold more activities to improve the staffs' understanding about the new regulation especially the remuneration and other institution can use this research as reference for implementing a good communication for other needs such as increasing human resources, socializing regulations or other form of social campaigns.

Keywords: Communication strategy, Readiness, Remuneration.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT karena atas segala rahmat dan anugerahNya sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: “STRATEGI KOMUNIKASI KEBIJAKAN REMUNERASI APARATUR SIPIL NEGARA DI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG“. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Magister Ilmu Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan mungkin dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan:

1. Bapak Dr. Drs. Hardi Wasono, MTP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
2. Ibu. Dr. Nurul Hasfi selaku Ketua Program Magister Ilmu Komunikasi
3. Bapak Dr. Ngatno, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis ini serta atas ilmu yang diberikan selama masa studi pada program Magister Ilmu Komunikasi
4. Bapak Dr. Widiartanto, M.AB selaku dosen penguji dan Bapak Dr. Sunarto selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktu untuk menguji tesis ini
5. Dosen-dosen di lingkungan Magister Ilmu Komunikasi atas ilmu yang diberikan kepada saya
6. Direktorat Kualifikasi SDM dan Direktorat Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti Kemenristekdikti atas Beasiswa yang telah diberikan kepada saya selama menjalani studi di program Magister Ilmu Komunikasi
7. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk saya melanjutkan studi di magister Ilmu Komunikasi
8. Teman-teman di Universitas Negeri Semarang yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini sekaligus memberikan dukungan untuk kelancaran studi saya.

9. Teman-teman Mikom angkatan X yang selalu saling menyemangati selama menjalani perkuliahan dan teman-teman sekretariat Mikom yang senantiasa memberikan bantuan dan informasi akademik.
10. Keluarga besar Bapak Muhadi dan Bapak Sukirno, terima kasih atas doa, dukungan, dan bantuan yang tidak terduga sehingga saya diberi kelancaran dalam menempuh studi.
11. Suami tercinta Jayanti Gagah Setyawan, anak-anakku Nadya Indrani Laksita dan Janur Ayu Awindya terima kasih atas perhatian, dukungan, bantuan, dan pengertian yang selalu diberikan untuk saya.
12. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Semarang, Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	12
1.5. Kerangka Teori.....	12
1.5.1. <i>State of the art</i>	12
1.5.2. Paradigma	21
1.5.3. Kerangka pemikiran teoritis.....	23
1.5.3.1. Teori Proses Berorganisasi	23
1.5.3.2. <i>Social Judgement Theory</i>	28
1.5.3.3. Strategi Komunikasi	32
1.5.3.4. Pengetahuan	36
1.5.3.5. Kesiapan	38
1.5.3.6. Konsep Kinerja.....	41
1.6. Hubungan antar variabel.....	44

1.6.1. Pengaruh strategi komunikasi terhadap kesiapan pegawai....	44
1.6.2. Pengaruh pengetahuan terhadap kesiapan	49
1.6.3. Pengaruh kesiapan terhadap kinerja	50
1.7. Hipotesis	53
1.8. Operasional Konsep	53
1.9. Metode Penelitian.....	56
1.9.1. Desain Penelitian.....	56
1.9.2. Populasi dan Sampel.....	58
1.9.3. Jenis Data/Sumber Data.....	59
1.9.4. Teknik Pengumpulan Data.....	59
1.9.5. Analisa dan Interpretasi Data.....	60
1.9.6. Model Pengukuran atau Outer Model	62
1.9.7. Model Struktural/Structural Inner Model	64
1.9.8. Uji Hipotesis	65

BAB II GAMBARAN UMUM STRATEGI KOMUNIKASI

REMUNERASI DI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG	67
2.1. Universitas Negeri Semarang	67
2.2. Kebijakan Remunerasi di Unnes	68
2.3. Sosialisasi Kebijakan Remunerasi	73
2.4. Media Komunikasi yang Digunakan	74
2.4.1 Komunikasi Lisan	74
2.4.2 Komunikasi Tertulis	76

BAB III PENGARUH STRATEGI KOMUNIKASI KEBIJAKAN

REMUNERASI, PENGETAHUAN, DAN KESIAPAN TERHADAP	
KINERJA ASN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.....	78
3.1. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Penelitian	80
3.1.1. Deskripsi Variabel Strategi Komunikasi (X1)	81
3.1.2. Deskripsi Variabel Pengetahuan (X2)	86

3.1.3. Deskripsi Variabel Kesiapan (X3)	89
3.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	94
3.2. Evaluasi Model Pengukuran/Measurement Outer Model	97
3.2.1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)	98
3.2.2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)	103
3.2.3. Composite Reliability	107
3.3. Evaluasi Model Struktural/Structural Inner Model	108
3.4. Pengujian hipotesis	110
3.4.1. Hubungan Strategi komunikasi dengan kesiapan	111
3.4.2. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kesiapan	112
3.4.3. Kesiapan berpengaruh positif terhadap kinerja	112
3.5. Pembahasan	112
3.5.1. Pengaruh strategi komunikasi terhadap kesiapan	113
3.5.2. Pengaruh pengetahuan terhadap kesiapan	117
3.5.3. Pengaruh kesiapan terhadap kinerja	118
BAB IV PENUTUP	121
4.1. Kesimpulan	121
4.2. Implikasi Penelitian	122
4.2.1. Implikasi Akademis	122
4.2.2. Implikasi Praktis	123
4.2.3. Implikasi Manajerial	124
4.3. Keterbatasan Penelitian	125
4.4. Saran	125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rata-rata presensi pegawai Universitas Negeri Semarang tahun 2016 – 2018	2
Tabel 1.2. Rata-rata sasaran kinerja pegawai Universitas Negeri Semarang tahun 2018.....	3
Tabel 1.3. Data realisasi anggaran 2016 – 2018.....	4
Tabel 1.4. Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 1.5. Paradigma Positivistik	22
Tabel 1.6. Definisi Operasional.....	54
Tabel 2.1. Daftar Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Negeri Semarang pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	71
Tabel 3.1. Rekap hasil pengumpulan data kuesioner tenaga Kependidikan.....	78
Tabel 3.2. Deskripsi Responden	80
Tabel 3.3. Analisis variabel strategi komunikasi.....	82
Tabel 3.4. Kategorisasi variabel strategi komunikasi	85
Tabel 3.5. Analisis variabel pengetahuan.....	86
Tabel 3.6. Kategorisasi variabel pengetahuan	88
Tabel 3.7. Analisis variabel kesiapan	90
Tabel 3.8. Kategorisasi variabel kesiapan.....	93
Tabel 3.9. Analisis variabel kinerja	95
Tabel 3.10. Kategorisasi variabel kinerja.....	96

Tabel 3.11. Nilai Faktor Loading Responden	100
Tabel 3.12. Nilai Faktor Loading Responden setelah Drop	103
Tabel 3.13. Nilai cross loading	104
Tabel 3.14. Nilai AVE dan Akar AVE	105
Tabel 3.15. Nilai AVE dan Akar AVE setelah dropping	106
Tabel 3.16. Korelasi antar Konstruk dengan Nilai Akar Kuadrat AVE	107
Tabel 3.17. Composite reliability	108
Tabel 3.18. Cronbach alpha	108
Tabel 3.19. Koefisien jalur dan T statistic	109
Tabel 3.20. Nilai R squares	110
Tabel 3.21. Rekapitulasi pengujian hipotesis	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Fase Pengorganisasian dan Umpan Balik	24
Gambar 1.2. Skema Hipotesis Antar variabel	53
Gambar 1.3. Jumlah tenaga kependidikan ASN menurut golongan tahun 2017.....	59
Gambar 2.1. Alur sosialisasi kebijakan remunerasi.....	73
Gambar 2.2. Situasi sosialisasi kebijakan remunerasi melalui lokakarya penyusunan SKP.....	75
Gambar 2.3. Sosialisasi implementasi integrasi surat tugas pada Siradi dengan Siremun	76
Gambar 2.4. Peraturan tertulis tentang sistem remunerasi di Unnes.....	77
Gambar 3.1. Persentase Responden Berdasarkan Strategi Komunikasi Kebijakan Remunerasi (X1).....	85
Gambar 3.2. Persentase Responden Berdasarkan Variabel Pengetahuan (X2)	89
Gambar 3.3. Persentase Responden Berdasarkan Variabel Kesiapan (X3).....	94
Gambar 3.4. Persentase Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)	97

Gambar 3.5. Hasil perhitungan PLS Alogaritm Model Penelitian	99
Gambar 3.6. Hasil perhitungan PLS Alogaritm Model Penelitian setelah Drop.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Hasil Perhitungan Algoritma PLS