

# Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Semarang

Y.M Yonatha Kristanto

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of organizational communication climate to employee performance and influence of leadership style on employee performance BPBDs Semarang. This type of research is explanatory research, while the sampling technique used is saturated samples (total sampling), in which all members of the research sample population numbering 56 people. In this study, there are three variables: organizational communication climate variables (X1), leadership style variable (X2), and employee performance variable (Y). Testing the validity and reliability of the instrument using the item selection criteria is based on the total item correlation coefficient (corrected item-total correlation) were processed using SPSS for Window version 16.0. While the coefficient of reliability of the instrument was tested and calculated using Cronbach Alpha formula. Data was collected by distributing questionnaires to the respondents. Once the data is collected, then analyzed using multiple linear regression techniques. The findings obtained from this research are: 1) organizational communication climate positively affects employee performance, demonstrated by t-test value of 2.217 is greater than the value of 1,673 t-table with a significance level of  $0.031 < 0.05$ , and 2) the leadership styles no significant positive effect on employee performance, demonstrated by t-test value of 0.109 with a significance level of  $0.913 > 0.05$ . The results showed that in order to improve the performance of employees would be more appropriate through enhanced organizational communication climate.*

**Keywords:** *organizational communication climate, leadership style, employee performance*

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah negeri yang sarat dengan bencana alam di mana bencana itu adalah sebuah konsekuensi dari kombinasi aktivitas alami (suatu peristiwa fisik, seperti letusan gunung, gempa bumi, tanah longsor) dan aktivitas manusia. Bencana alam dapat diartikan sebagai bencana yang diakibatkan oleh gejala alam. Karena ketidak berdayaan manusia yang disebabkan oleh kurang baiknya manajemen keadaan darurat bencana alam menyebabkan kerugian dalam bidang keuangan dan struktural, bahkan sampai kematian. Kerugian yang dihasilkan oleh kejadian bencana tergantung pada kemampuan manusia untuk mencegah atau menghindari bencana dan daya tahan mereka. Besarnya potensi kerugian juga tergantung pada bentuk bahaya itu sendiri, mulai dari kebakaran yang mengancam bangunan individual, sampai peristiwa tubrukan meteor besar yang berpotensi mengakhiri peradaban umat manusia.

Konsep ketahanan bencana merupakan valuasi kemampuan sistem dan infrastruktur-infrastruktur untuk mendeteksi, mencegah & menangani tantangan-tantangan serius yang hadir. Dalam suatu lingkaran manajemen bencana (*disaster management cycle*) ada dua kegiatan besar yang dilakukan. Pertama adalah sebelum terjadinya bencana (*pre event*) dan kedua adalah setelah terjadinya bencana (*post event*). Kegiatan setelah terjadinya bencana dapat berupa *disaster response/emergency response*

(tanggap bencana) ataupun *disaster recovery*. Kegiatan yang dilakukan sebelum terjadinya bencana dapat berupa *disaster preparedness* (kesiapsiagaan menghadapi bencana) dan *disaster mitigation* (mengurangi dampak bencana). Ada juga yang menyebut istilah *disaster reduction*, sebagai perpaduan dari *disaster mitigation* dan *disaster preparedness* (<https://bacatanda.wordpress.com/menjuju-kebijakan-penanggulangan-bencana-yang-integratif/>).

Berdasarkan pengamatan selama ini, yang banyak dilakukan adalah kegiatan pasca bencana (*post event*) berupa *emergency response* dan *recovery*, daripada kegiatan sebelum bencana berupa *disaster reduction/mitigation* dan *disaster preparedness*. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan sebelum bencana dapat berupa pendidikan peningkatan kesadaran bencana (*disaster awareness*), latihan penanggulangan bencana (*disaster drill*), penyiapan teknologi tahan bencana (*disaster-proof*), membangun sistem sosial yang tanggap bencana, dan perumusan kebijakan-kebijakan penanggulangan bencana (*disaster management policies*).

Ancaman bencana pada saat ini adalah kejadian cuaca ekstrim yang bisa menimbulkan bencana seperti banjir, tanah longsor, puting beliung, dan gelombang tinggi hingga badai tropis. Di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, banjir telah melanda beberapa wilayah diantaranya Klaten dimana 5 desanya terendam banjir (12/2), sementara itu di Kali Gendol Cangkringan, Sleman, banjir lahar dingin (12/2). Sedangkan kejadian bencana di Kota Semarang Tahun 2011 sampai dengan 2014 tampak pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Bencana di kota Semarang

No	Jenis Bencana	Tahun			
		2011	2012	2013	2014
1.	Banjir	8	8	69	26
2.	Tanah longsor	10	38	44	123
3.	Angin Puting beliung	1	5	6	5
4.	Rumah Roboh	6	10	4	20
5.	Pohon Tumbang	1	13	16	6
6.	Kebakaran	20	55	60	57

Sumber: Data Bencana BPBD Kota Semarang ( 2011 – 2014 )

Pernyataan siaga darurat menjadi penting karena merupakan bagian dari upaya antisipasi seperti yang dijelaskan dalam UU No. 24 Tahun 2007, bahwa kesiapsiagaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi bencana melalui pengorganisasian serta langkah yang tepat guna dan berdaya guna. Tindakan-tindakan tersebut memungkinkan pemerintah, organisasi, masyarakat, dan individu mampu menanggapi situasi secara tepat jika cuaca ekstrim terjadi di daerahnya. Di antaranya melalui: *pertama*, pengetahuan dan sikap terhadap resiko bencana. *Kedua*, pengorganisasian, pemasangan, dan pengujian sistem peringatan dini. *Ketiga*, penyediaan dan penerapan barang pasokan pemenuhan kebutuhan dasar. *Keempat*, penorganisasian, penyuluhan, pelatihan, gladi tentang mekanisme tanggap darurat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah selanjutnya disingkat BPBD adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah, baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD Semarang sesuai dengan Perda Kota Semarang nomor 12 Tahun 2010 adalah sebuah lembaga pelayanan publik mempunyai fungsi merumuskan dan menetapkan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien dimana dalam melaksanakan pengkoordinasian pelaksanaan

kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh sebagai wujud dari pertanggung jawaban kepada masyarakat.

Berdasarkan surat edaran Gubernur Jawa Tengah nomor 050/02832 tanggal 5 Februari 2013 tahapan dan skala prioritas pembangunan daerah adalah upaya mewujudkan pembangunan untuk semua. Pembangunan daerah Jawa Tengah mulai Tahun 2014 diarahkan pada peningkatan kualitas pelayanan dasar, daya saing ekonomi rakyat, tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, dan pengelolaan sumberdaya alam, dengan salah satu prioritas pembangunan adalah optimalisasi upaya penanggulangan bencana dalam rangka pengurangan risiko dan pemulihan dampak bencana, dengan perencanaan penanggulangan bencana, peningkatan kesiapsiagaan dan tanggap darurat serta rehabilitasi – rekonstruksi pasca bencana yang kesemuanya itu akan berjalan dengan baik apabila ada pengorganisasian dan penyusunan data yang akurat, informasi dan komunikasi yang *up to date*, serta didukung oleh optimalisasi kinerja aparatur penanggulangan bencana yang baik. Ini artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya. Keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja, oleh sebab itu diperlukan suatu komunikasi yang baik dalam suatu organisasi terlebih dalam organisasi penanggulangan bencana.

Komunikasi organisasi dalam lingkungan pekerjaan dapat berbentuk komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal yaitu komunikasi yang terjadi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama pegawai. Komunikasi organisasi juga mengandung unsur penting dalam manajemen lingkungan kerja seperti diantaranya, komunikasi untuk pembuatan keputusan, berupa komunikasi kelompok kecil atau besar, sistem kepemimpinan, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi serta kepuasan kerja di antara seluruh pegawai. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Kohler: 1981) dalam (Muhammad: 1995: 1).

Iklim komunikasi adalah suasana komunikasi yang tercipta oleh pola hubungan interpersonal yang berlaku dalam organisasi. Dalam berkomunikasi, orang selalu melibatkan persepsi. Iklim komunikasi merupakan salah satu dimensi penting dalam organisasi karena merupakan persepsi keseluruhan pegawai pada sifat komunikasi dalam organisasi. Karena iklim komunikasi adalah refleksi dari suasana kolektif dan perasaan pegawai, maka kondisi ini akan sangat berpengaruh, baik untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu maupun efisiensi kerja di lingkungan secara keseluruhan.

Redding mengatakan iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada pra anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. (Pace dan Faules, 2002:148)

Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules, 2002: p.

148). Menurut Redding, yang dikutip oleh Pace dan Faules menyatakan bahwa "iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif". (Pace dan Faules, 2002:p.149)

Dari sini dapat dilihat bahwa iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu perlu untuk diperhatikan agar dapat menciptakan sebuah organisasi yang efektif. Pace dan Faules (2002:p. 155) menegaskan hal ini dengan mengemukakan bahwa iklim komunikasi memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim yang negatif dapat benar-benar merusak yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Ami (2004:p.84), iklim komunikasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Jadi, iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. (Pace dan Faules, 2002: p. 155). Dari sini dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi dan iklim komunikasi yang kuat seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung (Pace dan Faules, 2002:156).

Selain faktor iklim komunikasi organisasi, hal lain yang penting dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses pengaruh dimana individu, dengan tindakan tindakannya, memudahkan gerakan dari satu kelompok orang menuju pencapaian sasaran bersama. Organisasi/perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk meraih efektifitas yang optimal. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka, jadi pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang di inginkan. Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerjasama dengan orang lain yang konsisten (Pace & Faules, 2006: 276).

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003:18) kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Pendapat lain dikemukakan oleh Young (dalam Kartono, 2003:18) yang mengungkapkan, bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Diungkapkan oleh Kartono (2006:108), bahwa pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, salah satunya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam memberikan motivasi dan mengarahkan pegawai, seorang pemimpin

perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan pegawai akan berdampak positif dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan pola interaksi antara pemimpin dan bawahan, ini mencakup mengendalikan dan mengarahkan, dengan semua teknik dan metode yang digunakan oleh para pemimpin untuk memotivasi bawahan agar mengikuti instruksi mereka. Seorang pemimpin otoriter akan memberikan pengarahan kepada bawahan dengan memberikan perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Keadaan ini akan menciptakan iklim komunikasi yang tidak kondusif. Pegawai akan selalu merasa ketakutan dan tertekan, yang pada gilirannya akan menurunkan kinerjanya. Sedangkan pemimpin yang partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Keadaan ini akan menciptakan iklim komunikasi yang kondusif dan mendorong bawahan untuk lebih kreatif dan inovatif sehingga akan meningkatkan kinerja.

Dampak dari iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan akan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan dengan adanya iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik, kinerja pegawai juga akan semakin meningkat sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang di capai seseorang atau perusahaan dalam menjalankan program-program kerjanya (Bharul Kirom, 2009:50). Jadi kinerja disebutkan sebagai standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal-hal tidak terwujud lainnya yang pada muaranya dapat disebut sebagai *out put* atau hasil kerja seseorang atau suatu institusi.

Lebih lanjut Kirom mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, motivasi kerja, iklim komunikasi, dan gaya kepemimpinan. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat, maka seluruh komponen Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Semarang termasuk seluruh pegawai, *rescue* dan para sukarelawan bencana, turut serta mendukung dalam meningkatkan kualitas penanggulangan bencana secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda, oleh karena itu dibutuhkan kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Ini artinya instansi harus memperbaiki kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya BPBD Kota Semarang, dukungan kualitas sumber daya aparatur menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Dalam pengamatan penulis, BPBD Kota Semarang sebagai lembaga koordinator di bidang penanggulangan bencana di tingkat Kota Semarang seharusnya bisa menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Namun, kenyataan empirik menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, ada sekitar 23 orang dari 56 orang atau 35% pegawai sering terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu (sumber: kepegawaian BPBD Kota Semarang), belum semuanya pegawai membuat SKP

(sasaran kinerja pegawai), ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan dan menunggu perintah atasan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Semarang. Sebagai institusi organisasi publik yang bergerak dalam penanggulangan bencana tentunya mengedepankan mutu pelayanan dalam menghadapi kesiapan terjadinya bencana. Kualitas mutu pelayanannya tentunya di pengaruhi oleh beberapa pelaku pelayan itu sendiri yaitu bagian administrasi atau pegawai. Karena alasan inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang " Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Semarang).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai BPBD Semarang, dan Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPBD Semarang? Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai BPBD Semarang dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPBD Semarang.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Semarang yang berjumlah 56 orang. Karena jumlah anggota populasi masih terjangkau, maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Explanatory yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain (Sugiyono, 2009).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Sedangkan untuk mendapatkan alat ukur yang layak digunakan dalam penelitian dilakukan seleksi item, uji validitas, dan reliabilitas terhadap kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Kriteria seleksi item dilakukan berdasarkan koefisien korelasi item total (*corrected item-total correlation*) yang diolah dengan menggunakan program SPSS for Window versi 16.0. Prosedur penentuan reliabilitas digunakan koefisien reliabilitas Alpha yang dikembangkan *Alpha Cronbach*. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi.

## ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Hasil uji regresi linier berganda antara variabel iklim komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, tampak pada tabel berikut:

Tabel 1.  
Koefisien Regresi  
Variabel Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.168	7.588		2.131	.038
	Komunikasi	.303	.137	.309	2.217	.031
	Kepemimpinan	.014	.130	.015	.109	.913

Berdasar Tabel 1 di atas dapat disusun persamaan regresi  $Y = 16,168 + 0,303 X_1 + 0,014 X_2$  yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,168 satuan. Hal ini bermakna bahwa tanpa variabel iklim komunikasi organisasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), nilai konstanta variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,168 satuan. Artinya jika variabel iklim komunikasi organisasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai nilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,168.
- Nilai  $B_1 = 0,303$  bermakna bahwa setiap penambahan satu satuan variabel iklim komunikasi organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya variabel iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan.
- Nilai  $B_2 = 0,014$  bermakna bahwa setiap penambahan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,014 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan melalui uji regresi linier berganda seperti tampak pada Tabel 1 di atas diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 2,217 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 1,673 dengan tingkat signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel iklim komunikasi organisasi berperan terhadap munculnya kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Iklim komunikasi organisasi di BPBD Semarang dalam keadaan baik. Hal ini didukung oleh temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa 28 responden (50%) berpendapat iklim komunikasi organisasi di BPBD Semarang sangat baik, dan 28 responden (50%) berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi di BPBD Semarang dalam kategori baik. Pendapat ini tidak terlepas dari adanya kepercayaan yang dimiliki oleh atasan, dimana atasan selalu memberikan masukan saat karyawan sedang dalam kesulitan sehingga karyawan merasa percaya terhadap atasan bahwa atasan mampu menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh pernyataan Muhammad (2005, 112) yang menyatakan bahwa adanya kepercayaan akan mengarahkan pada hubungan yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan melalui regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,014 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$ -hitung sebesar 0,109 dengan signifikansi  $0,913 > 0,05$ . Artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dapat saja dipengaruhi oleh kemampuan, pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Seorang pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk

melakukan tugas-tugas tertentu dan menginspirasi anak buahnya untuk bekerja secara efisien. Apabila hal ini dapat dilakukan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada gilirannya tujuan organisasi akan dapat dicapai.

## KESIMPULAN

Temuan yang diperoleh dari kajian tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Semarang adalah sebagai berikut:

1. Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BPBD Semarang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan melalui uji regresi linier berganda diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,217 lebih besar dari nilai t-tabel 1,673 dengan tingkat signifikansi  $0,031 < 0,05$ .
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BPBD Semarang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan melalui uji regresi linier berganda diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,109 dengan signifikansi  $0,913 > 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad**, Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Kasara, 1995
- Bahrul Klrom**, Mengukur kinerja dan kepuasan konsumen, Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2009
- Sugiyono**, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Kartono, Kartini**. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Abnormal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Arni**. (2009) *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- R.Wayne Pace & Don F. Faules**. (2006) *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerjemah dan Editor: Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.