

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Meliza Putri Darudono¹, Nadia Itona Siregar²

Ilmu Komunikasi Universitas Dian Nuswantoro

Email : 115202102116@mhs.dinus.ac.id, nadia.itonasiregar@dsn.dinus.ac.id

| Informasi Naskah | Abstrak |
|--|---|
| Diterima: 25 Juni 2023 | Bagi sebuah instansi keberadaan pegawai merupakan aset penting yang memerlukan adanya komunikasi dengan iklim yang baik. Apabila iklim komunikasi organisasi tercipta baik maka akan terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik akan mencerminkan performa organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan demi mewujudkan <i>good governance</i> . Sehingga suatu suatu instansi pemerintah wajib melakukan pembenahan sistem manajemen melalui perbaikan dalam kinerja pegawai demi tercapainya <i>good governance</i> . Keberhasilan instansi pemerintah bergantung pada kualitas pegawai dalam bekerja. Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan berhasil memiliki sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan layak diakui komitmennya dalam hal pengendalian kualitas, standarisasi, efisiensi dan produktivitas baik segi pelayanan publik maupun kinerjanya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang berlangsung di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Sampel penelitian yang digunakan sejumlah 55 orang. Metode analisis data pengujian yaitu regresi logistik ordinal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin baik kondisi iklim komunikasi organisasi maka semakin baik juga kinerja pegawai. |
| Kata Kunci: Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai | Abstract |
| Keywords: <i>Organizational Communication Climate, Employee Performance, Certification Center and Forest Plant Seeds</i> | <i>For an agency the existence of employees is an important asset that requires communication with a good climate. If the organizational communication climate is created well, good employee performance will be realized. Employee success in achieving good performance will reflect organizational performance. Good employee performance is needed to realize good governance. So that a government agency is obliged to make improvements to the management system through improvements in employee performance in order to achieve good governance. The success of government agencies depends on the quality of employees at work. The Center for Certification and Seeding of Forest Plants has succeeded in obtaining a Quality Management System certificate ISO 9001:2015 and deserves to be recognized for its commitment in terms of quality control, standardization, efficiency and productivity both in terms of public service and performance. The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication climate on employee performance which took place at the Forest Plant Seed Certification and Seed Center. The research sample used was 55 people. The test data analysis method is ordinal logistic regression. The test results show that the organizational communication climate affects the performance of employees of the Forest Plant Seed Certification and Seed Center. Based on these results, it can be concluded that the better the organizational communication climate conditions, the better the employee performance.</i> |

PENDAHULUAN

Komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia. Manusia selalu terlibat dalam komunikasi baik secara individu, kelompok dan organisasi. Komunikasi juga memiliki tujuan salah satunya yaitu dapat membantu kita dalam menerima dan membagikan informasi sesuai kebutuhan. Komunikasi juga dapat meminimalisir adanya konflik baik konflik individu, antar kelompok, maupun antar organisasi. Salah satu tindakan komunikasi yang berdasar pada konteks yaitu komunikasi organisasi. Pentingnya komunikasi organisasi bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi. Menurut Barnard (1938) dikatakan dalam sebuah organisasi terdapat kegiatan kerja sama antar sesama individu yang membutuhkan komunikasi untuk pencapaian tujuan bersama. Adapun bentuk kerja sama yang tercipta antar anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja, terlebih saat mengemas pesan-pesan komunikasi yang ada di organisasi tersebut (Nurlita et al., 2022). Lebih lanjut, dalam lingkup organisasi khususnya sebuah instansi, keberadaan pegawai merupakan aset penting yang membutuhkan komunikasi dengan iklim organisasi yang baik agar pegawai dapat menunjukkan kinerja yang baik. Selaras dengan penelitian Rahmawati (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Lebih lanjut, iklim komunikasi organisasi yang baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Pace dan Faules, 2001). Iklim komunikasi juga menjadi penghubung dalam pengelolaan sumber daya manusia. Apabila dalam organisasi muncul suatu perubahan iklim komunikasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya memiliki sifat individual dikarenakan masing-masing pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda ketika menyelesaikan tugasnya (Miftah, 2001). Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk meninjau adakah perbedaan progres yang direncakan dengan realita yang ada. Upaya pemerintah dalam mewujudkan *good governance* membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Hal ini berarti suatu instansi pemerintah wajib melakukan perbaikan pada sistem manajemen kinerja pegawai, keberhasilan instansi pemerintah bergantung pada kualitas pegawai dalam bekerja. Salah satu instansi pemerintah yang telah berupaya melakukan perbaikan sistem manajemen kinerja ialah Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Sejak tahun 2020 Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan mendapat sertifikasi manajemen mutu ISO 9001:2015. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan telah layak diakui komitmenya dalam hal pengendalian kualitas, standarisasi, efisiensi dan produktivitas baik segi pelayanan publik maupun kinerja pegawainya. Akan tetapi berdasarkan data kepegawaian, tahun 2020 menunjukkan rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 85,19 dan tahun 2021 sebesar 84,88 yang menunjukkan adanya penurunan nilai kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil observasi lapang ditemukan ada pegawai yang enggan untuk menuntaskan tugasnya dari atasan dan adanya *miss communication* ketika menjalankan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan iklim komunikasi organisasi yaitu komponen penting yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya, seperti siapa lawan berbicara, yang disukai, aktivitas pekerjaannya, perkembangan dan cara beradaptasi.

Komunikasi dalam organisasi turut serta menjadi penghubung antar anggota dalam mengkoordinasikan beberapa program kerja yang direncanakan (Oktarina et al., 2020). Iklim komunikasi organisasi yang baik akan membuat aliran informasi dalam membuat kepuasan maupun ketidakpuasan atas kinerja pegawai. Iklim komunikasi organisasi juga mempunyai pengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai, hal ini dikarenakan iklim itu sendirilah yang mempengaruhi para anggota organisasi. Menurut Redding dalam Muhammad (2011) iklim komunikasi organisasi tidak hanya berkaitan persoalan persepsi anggota mengenai hubungan dan komunikasi dalam organisasi melainkan berpengaruh terhadap keterlibatan anggota dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya iklim komunikasi organisasi adalah bagian dari perilaku didalam organisasi dan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada, peneliti melakukan penelitian “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan sebuah sistem didalamnya terdapat komunikasi baik internal maupun eksternal (Zelko, 2014). Seperti dikatakan oleh Syafaruddin dan Nurmawati (2011) menyatakan komunikasi organisasi ialah cara untuk menyampaikan informasi dan pengetahuan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Berdasarkan definisi tersebut komunikasi organisasi ialah pengiriman sebuah informasi antar individu dalam organisasi yang saling bekerja sama dan saling bergantung, baik komunikasi internal dan eksternal dengan tujuan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi organisasi.

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi merupakan pemahaman kognitif dan afektif yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi (Hardjana, 2006). Menurut Pace dan Faules (2006) iklim komunikasi organisasi ialah perpaduan pemahaman sebuah komunikasi, seperti perilaku sosial manusia, respon pegawai, harapan, konflik, dan peluang akan pertumbuhan organisasi. Selain itu, dijelaskan bahwa keberadaan iklim komunikasi organisasi akan membawa dampak pada perilaku anggota dalam upaya menciptakan sebuah organisasi yang efektif (Pace dan Faules, 2013). Berdasarkan beberapa teori diatas, disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi ialah kumpulan dari persepsi kognitif dan afektif para pegawai didalam lingkup organisasi yang menyangkut peristiwa di dalam organisasi, memiliki sifat tidak statis dan mempengaruhi perilaku serta perfoma organisasi. Pada penelitian ini mengukur iklim komunikasi organisasi, yang diadaptasi dari enam faktor dari Pace dan Faules (2006) yaitu : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, mendengarkan dalam komunikasi dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Kepercayaan dapat diartikan adanya keyakinan antara atasan, bawahan dan rekan kerja selama bekerja. Adapun pembuatan keputusan bersama merupakan adanya kegiatan yang melibatkan semua pihak menyangkut kepentingan bersama dalam organisasi tanpa ada pihak yang dirugikan. Faktor kejujuran terlihat dari informasi yang disampaikan sesuai dengan kenyataan yang ada. Sikap keterbukaan dalam komunikasi adalah suatu keadaan dimana semua anggota organisasi mendapatkan informasi yang sama. Kemudian, adanya sikap mendengarkan dalam komunikasi merupakan kemampuan menerima saran dan masukan antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terlihat dari adanya komitmen yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi yang berdampak pada kinerjanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah catatan dari hasil pekerjaan yang telah dicapai dalam rentang waktu tertentu (Russel, 2015). Menurut Rivai yang dikutip oleh Asnawi (2019) menyebutkan kinerja pegawai ialah sikap nyata yang mencerminkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan peran dalam instansi. Kinerja juga disebutkan sebagai hasil kerja individu didalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Sutrisno, 2004). Berdasarkan uraian definisi tersebut, maka disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai, sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya sebagai bentuk upaya mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini, kinerja pegawai diukur dengan enam kriteria Russel dalam Edy (2010) : *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision* dan *Interpersonal Impact*.

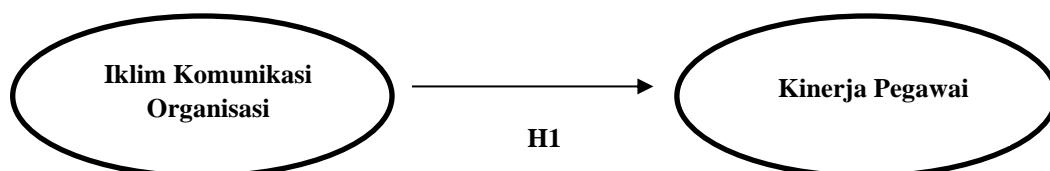
Quality memperhatikan sejauh apa pegawai dapat menunjukkan kinerja yang

diharapkan. *Quantity* mencoba menggambarkan bagaimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. *Timeliness* merupakan tingkat kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu tertentu. *Cost Effectiveness* ialah besarnya pengeluaran yang dikeluarkan guna mendukung penyelesaikan pekerjaannya. *Need for Supervision* adalah kondisi pegawai yang mana mereka tetap melaksanakan tugasnya dengan maksimal tanpa ada yang mengawasi. *Interpersonal Impact* melihat apakah pegawai dapat menjaga harga diri, nama baik, dan kemampuan kerja sama selama dikantor antara atasan, bawahan, dan rekan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Berkomunikasi secara baik dengan pegawai dan mampu memberikan informasi yang mereka butuhkan merupakan salah satu cara efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mana dalam lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja setiap pegawainya. Peningkatan kinerja dapat berlangsung apabila pegawai memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan peran pegawai secara tepat terhadap sistem secara keseluruhan yang berlaku dalam suatu organisasi. Kegiatan berkomunikasi oleh pegawai baik dengan atasan maupun bawahan dan rekan kerjanya dalam organisasi mengarah kepada iklim komunikasi. Sehingga perubahan iklim komunikasi pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Iklim komunikasi organisasi tidak hanya berkaitan persoalan persepsi anggota mengenai hubungan dan komunikasi dalam organisasi melainkan berpengaruh terhadap keterlibatan anggota dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya iklim komunikasi organisasi adalah bagian dari perilaku didalam organisasi dan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian oleh Wibowati (2019) sebelumnya memperlihatkan bahwa komunikasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Rahmawati (2017) didapat hasil adanya pengaruh positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan, maka setiap ada peningkatan iklim komunikasi organisasi maka, kinerja pegawai juga akan meningkat. Maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah : H1 : Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Konsep Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner berupa pernyataan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang dijadikan sebagai data primer. Data sekunder berasal dari literatur, bahan pustaka, penelitian terdahulu, dan beberapa buku. Populasi meliputi pegawai di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yaitu 55 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu *total sampling* yaitu sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data dengan membagikan pernyataan berupa kuesioner kepada pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan berbentuk daftar *check-list* dengan

menggunakan skala *Likert* dan setelah itu maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Definisi Operasional

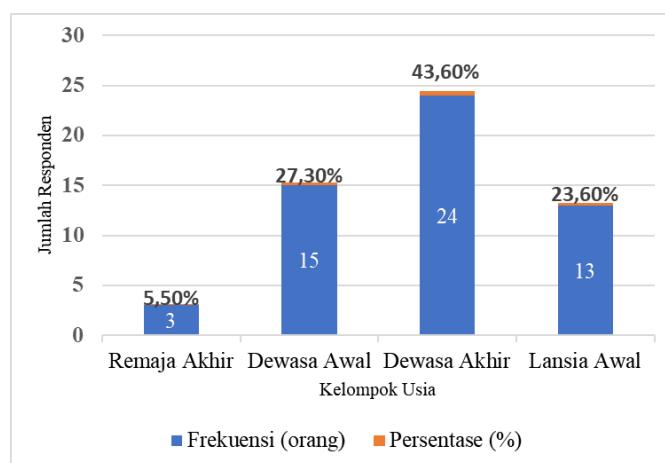
Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator |
|-----------------------------|---|--|
| Iklim Komunikasi Organisasi | Gabungan persepsi kognitif dan afektif karyawan di lingkungan internal menyangkut peristiwa yang terjadi pada organisasi, bersifat tidak statis dan mempengaruhi perilaku anggota dalam membentuk organisasi yang efektif | <ol style="list-style-type: none"> Kepercayaan Pembuatan Keputusan Bersama Kejujuran Keterbukaan dalam Komunikasi Mendengarkan dalam Komunikasi Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi Pace dan Faules (2006) |
| Kinerja Pegawai | Hasil dari pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas para pegawai, sesuai kedudukan dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> <i>Quality</i> <i>Quantity</i> <i>Timeliness</i> <i>Cost Effectiveness</i> <i>Need for Supervision</i> <i>Interpersonal Impact</i> Russel dalam Edy (2010) |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

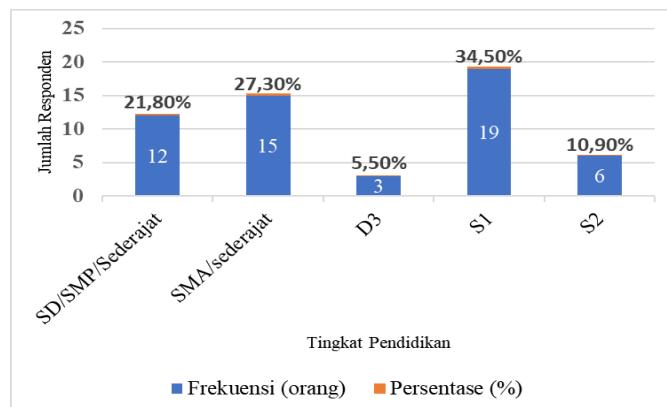
Karakteristik responden merupakan kriteria subjek dalam penelitian. Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu terdiri dari kategori usia pegawai, tingkat pendidikan, lama bekerja yang ditempuh dan jenis kelamin pegawai dengan sampel sebesar 55 orang.



Gambar2. Responden Berdasarkan Usia

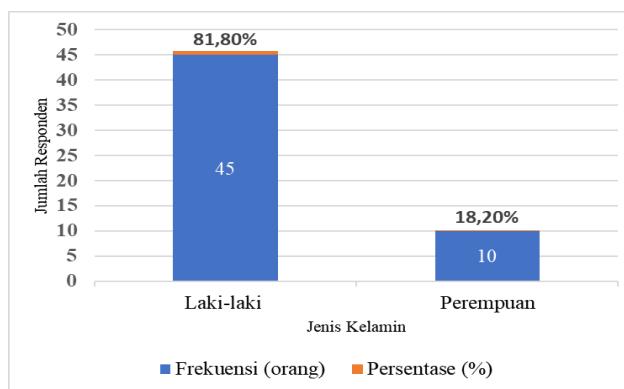
Pertama berdasarkan kategori usia, pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan mayoritas kategori dewasa akhir (36-45 tahun) 24 orang atau 43,60% dan paling sedikit yaitu kategori remaja akhir (17-25 tahun) 3 orang atau 5,50%.

Kedua, bersadarkan tingkat pendidikan, pegawai berpendidikan S1 19 orang atau 34,50%. Pendidikan SMA/sederajat 15 orang (27,30%), SD/SMP/sederajat 12 orang (21,80%), S2 6 orang (10,90%) dan D3 3 orang (5,50%). Dari data tersebut menunjukan mayoritas pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan memiliki pendidikan S1.



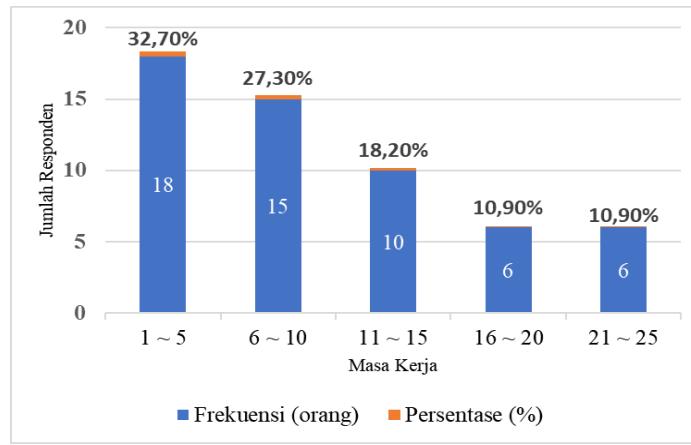
Gambar 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Ketiga, responden dilihat dari lama bekerja, pegawai yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 18 orang (32,70%), 6-10 tahun sebanyak 15 orang (27,30%), 11-15 tahun sebanyak 10 orang (18,20%), 16-20 tahun dan 21-30 tahun sebanyak 6 orang (10,90%). Berdasarkan data tersebut menunjukan mayoritas pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan telah mengabdi selama 1-5 tahun.



Gambar 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keempat, berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didapat pegawai laki-laki sebanyak 45 orang atau 81,80% lebih banyak dibanding pegawai perempuan hanya 10 orang atau 18,20%. Dengan demikian disimpulkan rata-rata responden pada penelitian ini yaitu pegawai laki-laki.

**Gambar5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan data yang sesungguhnya dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas dilakukan menggunakan skor total, setelah itu diolah menggunakan SPSS dengan *level of significant = 5%*. Uji validitas dengan 30 responden dan membandingkan r hitung (*Correlated item-total correlations*) dengan r tabel 0,361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Iklim Komunikasi Organisasi | r hitung | Keterangan |
|-----------------------------|------------|------------|
| X1 | 0.736 | valid |
| X2 | 0.736 | valid |
| X3 | 0.721 | valid |
| X4 | 0.721 | valid |
| X5 | 0.413 | valid |
| X6 | 0.417 | valid |
| X7 | 0.514 | valid |
| X8 | 0.681 | valid |
| X9 | 0.455 | valid |
| X10 | 0.585 | valid |
| X11 | 0.569 | valid |
| X12 | 0.751 | valid |
| X13 | 0.529 | valid |
| X14 | 0.390 | valid |
| X15 | 0.531 | valid |
| X16 | 0.464 | valid |
| X17 | 0.524 | valid |
| X18 | 0.361 | valid |
| X19 | 0.804 | valid |
| X20 | 0.739 | valid |
| X21 | 0.639 | valid |
| Kinerja Pegawai | r hitung | Keterangan |

| | | |
|-----|-------|-------|
| Y1 | 0.564 | valid |
| Y2 | 0.505 | valid |
| Y3 | 0.503 | valid |
| Y4 | 0.438 | valid |
| Y5 | 0.736 | valid |
| Y6 | 0.374 | valid |
| Y7 | 0.754 | valid |
| Y8 | 0.785 | valid |
| Y9 | 0.585 | valid |
| Y10 | 0.533 | valid |
| Y11 | 0.594 | valid |
| Y12 | 0.704 | valid |
| Y13 | 0.727 | valid |
| Y14 | 0.556 | valid |
| Y15 | 0.453 | valid |
| Y16 | 0.575 | valid |
| Y17 | 0.430 | valid |
| Y18 | 0.638 | valid |
| Y19 | 0.784 | valid |
| Y20 | 0.598 | valid |
| Y21 | 0.837 | valid |
| Y22 | 0.691 | valid |
| Y23 | 0.726 | valid |
| Y24 | 0.705 | valid |
| Y25 | 0.691 | valid |
| Y26 | 0.545 | valid |

Sumber : Olahan Data Primer

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui instrument data yang sama setelah dilakukan beberapa kali uji terhadap objek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan koefisien *Alpha Cronbach*. Pada penelitian ini instrumen dinyatakan reliabel jika nilai ≥ 0.60 ,

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Hitung | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|------------|
| Iklim Komunikasi Organisasi | 0.843 | reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0.906 | reliabel |

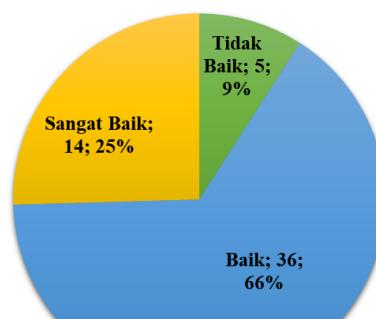
Sumber : Olahan Data Primer

Analisis Deskriptif

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan persepsi kognitif dan afektif para pegawai didalam lingkup organisasi yang menyangkut peristiwa didalam organisasi, memiliki sifat tidak statis dan mempengaruhi perilaku anggota serta perfoma organisasi. Iklim komunikasi organisasi diukur dengan mengadaptasi dari enam faktor dari Pace dan Faules (2006) yaitu: kepercayaan, pembuatann keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, mendengarkan dalam komunikasi dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

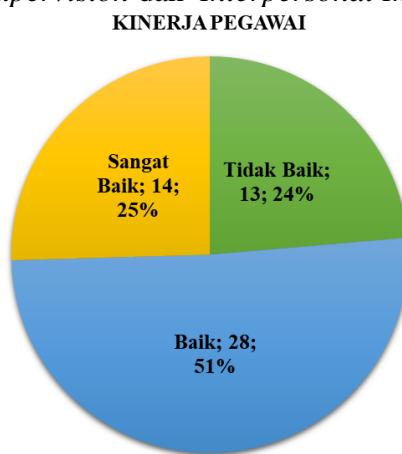


Gambar 6. Gambaran Iklim Komunikasi Organisasi

Berdasarkan dari tanggapan 55 responden mengenai iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan mendapatkan hasil sebanyak 14 responden (25%) memberi tanggapan sangat baik, 36 responden (66%) memberikan tanggapan baik dan 5 responden (9%) memberikan tanggapan tidak baik. Oleh karena itu, disimpulkan iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan mendapatkan hasil nilai rata-rata sebesar 3,16, artinya iklim komunikasi organisasi tergolong baik. Iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tergolong baik sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yaitu ditunjukkan adanya kejujuran dalam menyampaikan pesan dari atasan sesuai fakta, menolak gratifikasi, tidak saling memprovokasi, dan berani berterusterang. Kemudian, pegawai juga telah terbuka dalam komunikasi, seperti mudah memperoleh informasi dan fasilitas penunjang pekerjaan serta atasan bersikap informatif. Selain itu sikap mendengarkan dalam komunikasi terwujud antar pegawai selalu menyampaikan laporan, atasan mau mendengarkan kritik dan saran yang disampaikan oleh pegawainya, pegawai berkenan mendengarkan dengan patuh ketika dimarahi oleh atasan, dan pegawai memberikan respon balik jika atasan memberikan arahan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah capaian hasil kerja pegawai yang berdasar peran dan tanggung jawabnya sebagai bentuk upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan enam kriteria Russel dalam Edy (2010) yaitu : *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision* dan *Interpersonal Impact*.



Gambar 7. Gambaran Iklim Komunikasi Organisasi

Setelah dilakukan olah data, maka dari tanggapan 55 responden mengenai kinerja pegawai pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan mendapatkan sebanyak 14 responden (25%) memberi tanggapan sangat baik, 28 responden (51%) memberi tanggapan

baik dan 13 responden (24%) memberikan tanggapan tidak baik akan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan mendapatkan hasil rata-rata sebesar 3,02, yang artinya bahwa kinerja pegawai tergolong baik. Kinerja pegawai di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang tergolong baik sesuai dengan hasil observasi dan wawancara, pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang ditentukan, berkenan untuk bekerja lembur dan

beberapa tugas
Fasilitas
seperti alat
peralatan kerja
tersedia

| Parameter Estimates | | | |
|----------------------------|---------------|-----------------|-------------|
| | | <i>Estimate</i> | <i>Sig.</i> |
| <i>Threshold</i> | [TOTAL_Y = 2] | 7.938 | .006 |
| | [TOTAL_Y = 3] | 11.861 | .000 |
| <i>Location</i> | TOTAL_X1 | 4.405 | .000 |

mengerjakan
dalam satu waktu.
penunjang kinerja
komunikasi dan
lainnya sudah
dengan baik.

Meskipun pegawai dapat melakukan pekerjaan diluar tupoksinya, mereka tidak mengharapkan insentif. Pegawai juga mengaku meskipun atasan tidak ada di kantor, mereka tetap bersemangat bekerja sesuai dengan jam kerja. Adanya inisiatif menyelesaikan pekerjaan dan berpakaian atribut lengkap sesuai aturan kepegawaian.

Analisis Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal

Analisis regresi logistik ordinal bertujuan menganalisis data dengan variabel respon skala ordinal terdiri atas tiga kategori atau lebih. Pada uji regresi logistik ordinal ini menunjukkan hasil bahwa H_1 terima.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal

Sumber : Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Lebih lanjut, pada table *output* IBM SPSS menunjukkan nilai koefisien dari iklim komunikasi organisasi menunjukkan angka yang positif yaitu sebesar 4.405. Artinya arah hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai adalah positif, yang berarti bahwa semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawai. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2018) mendapatkan hasil bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila keadaan iklim komunikasi organisasi kondusif maka terjadi kenaikan variabel kinerja. Namun, bila iklim komunikasi organisasi tidak kondusif maka terjadi penurunan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, maka disimpulkan iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tergolong baik. Lebih lanjut, terlihat adanya tingkat kejujuran pegawai, keterbukaan komunikasi dan mendengarkan komunikasi. Iklim komunikasi organisasi yang tercipta

ditempat kerja dapat menciptakan komunikasi antar pegawai yang efektif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Selain itu, iklim komunikasi organisasi memudahkan semua pegawai saling berkomunikasi untuk koordinasi terkait tugas dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan serta meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Balai Serifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tergolong baik. Pegawai telah mampu menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang ditentukan, bebersedia bekerja lembur sesekali dihari kerja jika memang dibutuhkan, dan mengerjakan beberapa tugas dalam satu waktu. Para pegawai mengaku tetap semangat bekerja meskipun atasan tidak di kantor, adanya inisiatif memperbaiki kesalahan sebelum ditegur, tetap pulang tepat waktu sesuai jam kerja, berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, dan pada saat jam kantor, pakaian yang dikenakan oleh para pegawai pakai tetap rapi. Maka dari hasil penelitian semakin baik kondisi iklim komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Balai Serifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

Saran

Berdasar hasil penelitian, peneliti memberikan saran yaitu perlu meningkatkan pada aspek inovasi dan ide dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan, meningkatkan rasa saling percaya akan kemampuan antar sesama pegawai dan mempererat jalinan komunikasi antar pegawai agar terciptanya solidaritas dan keakraban dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, dkk. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *eJurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 286–297.
- Asnawi, Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Barnard, Chester. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bernardin dan Russel. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusia. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1 Juni 2006).
- Miftah. (2001). *Arti Kinerja*. Jakarta: AKN V BPK RI.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurlita, Rita dan Gun Gun Heryanto. (2022). Komunikasi Kebijakan Infrastruktur Era Pemerintahan Joko Widodo: Studi Kasus Di Kantor Staf Presiden (KSP). *Jurnal Audience Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 05(02), 134–151.
- Oktarina, dkk. (2020). The Role of Communication and Farmer Institutional Urgency to the Agriculture Development Program. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 266–276.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2001). *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. (3 ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi organisasi (Strategi meningkatkan kinerja perusahaan)* (6 ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rahmawati, E. (2017). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kabupaten Sragen. *UMS Digital Library*, 165–175.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Syafaruddin dan Nurmawati. (2011). *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Wibowati, Januarida. (2019). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Pegadaian (persero) Lahat. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang*, 9(3), 54–72.
- Zelko dan Dace. (2014). *Komunikasi Organisasi, Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.