

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
PROVINSI BANTEN**

**Didi Wandu**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten  
[didi.wandi81@gmail.com](mailto:didi.wandi81@gmail.com)

**Suhroji Adha**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten  
[suhrojia@stiebanten.ac.id](mailto:suhrojia@stiebanten.ac.id)

**Iyah Asriyah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten  
[iyahkece12@gmail.com](mailto:iyahkece12@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil tempat penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS, Non-PNS dan SATGAS. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai  $t$  hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Komunikasi, Kinerja , Pegawai

**Abstract**

*This research is a quantitative research, taking place of research at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Banten Province. The data used in this study are primary and secondary data obtained from distributing questionnaires to employees. The sample used was 83 respondents of Banten Province BPBD employees, both those who were PNS, Non-PNS and SATGAS. Data analysis using simple linear regression techniques using SPSS program assistance. The results of this study indicate that communication has a positive and significant effect on the performance of Banten Province BPBD employees with a calculated  $t$  value of 8.721 with a significance level of 0,000. While the determination coefficient ( $R^2$ ) obtained is 0.481, which means that 48.1% of the performance variable can be explained by the remaining communication variables explained by other variables.*

**Keywords:** Communication, Performance, Employees

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara manusia berkomunikasi antar satu sama lain yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Isu strategis Otonomi Daerah ialah sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu

sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Robert Bacal, 2005). Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam Sopiah: 2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendriani & Fitriani (2014) Kekuatan suatu organisasi terletak pada SDMnya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Suatu organisasi yang maju dan berkembang selalu berkomunikasi dengan organisasi lain. Herdment (2007) menyatakan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pentingnya komunikasi eksternal yang diterapkan. Penerapan suatu komunikasi eksternal dibangun atas komunikasi timbal balik. Wujud komunikasi eksternal secara timbal balik berupa pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar organisasi.

John dan Lay (2004) menyatakan bahwa dalam mengelola sebuah organisasi diperlukan adanya suatu tindakan dari pimpinan untuk mengambil kebijakan dalam berkomunikasi dengan pihak luar atau eksternal organisasi. Ini dimaksudkan dalam rangka menjalin adanya hubungan komunikasi yang aktif diantara dua atau lebih organisasi yang melakukan komunikasi. Sejak diberlakukannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah meskipun pada dasarnya telah dilimpahkan berbagai kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, namun kebijakan daerah harus tetap mengacu kepada tata aturan yang ditetapkan pemerintah pusat, termasuk dalam hal Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) pemerintah daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Bidang Penanggulangan Bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, dalam upaya menggalakan program pengurangan risiko bencana menekan angka kejadian bencana baik yang disebabkan oleh faktor alam dan non alam selalu menjadi barisan di koridor terdepan bergerak dalam upaya penanggulangan bencana. Upaya mitigasi dan kontijensi dalam hal ini harus diperkuat oleh sarana dan prasarana yang cukup dan layak, dan diimbangi oleh SDM/personil Badan penanggulangan Bencana Daerah yang memiliki kualifikasi khusus untuk penanggulangan bencana. Keseriusan Pemerintah dalam melaksanakan program penanggulangan bencana baik di tingkat Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota menjadi kiprah nyata yang bisa dirasakan masyarakat apabila saat terjadi bencana yang melanda suatu daerah. Kondisi diatas dapat terjadi pada semua jenis dan lokasi pekerjaan, baik satgas maupun non satgas, tidak terkecuali bagi yang sedang

melaksanakan tugas penanggulangan bencana di suatu daerah, komunikasi menjadi sangat vital sekali keberadaannya karena merupakan kunci keberhasilan tugas di lapangan.

Dan hal ini disadari bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, demi lancarnya pelaksanaan program-program BPBD Prov. Banten maka diperlukannya sebuah komunikasi yang baik antara semua anggota BPBD Prov. Banten, jika hal ini tidak terlaksana dengan baik maka akan mengganggu stabilitas kinerja pegawai BPBD Prov. Banten yang imbasnya berdampak pada kemampuan dalam melayani masyarakat yang membutuhkan bantuan ketika ada suatu bencana di suatu daerah. Dalam penelitian ini, fokus pada komunikasi internal dan eksternal yang diterapkan pada BPBD Provinsi Banten. Komunikasi internal berupa pola pesan yang dibagi (*share*) antara para pegawai, interaksi manusia yang terjadi dalam organisasi dan antar pegawai. Saat organisasi tumbuh pada ukuran atau kompleksitas atau menyebar keluar area dan zona waktu, ini memerlukan program komunikasi internal yang membantu membangun tim kerja. Sedangkan komunikasi eksternal digunakan untuk interaksi dengan individu di luar organisasi. Komunikasi eksternal membawa pesan organisasi dan lingkungan organisasi yang relevan. Sistem pesan eksternal digunakan untuk menyampaikan informasi dari lingkungan dan untuk memberikan lingkungan informasi dari organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

## **Landasan Teori**

### **Konsep Komunikasi**

Menurut De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Dedy Mulyana (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

### **Unsur Komunikasi**

Ada lima unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi (Suharsono & Dwiantara, 2013), yaitu:

1. Unsur *Who* (Siapa)
2. Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
3. Unsur *Which Channel* (media/saluran)
4. Unsur *to Whom* (kepada siapa)
5. Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

### **Fungsi Komunikasi**

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan (Sopiah dalam Hendriani dan Hariyandi, 2014).

### **Proses Komunikasi**

Menurut Effendi (2002) proses komunikasi primer dilakukan dengan menggunakan simbol. Simbol yang digunakan itu berupa bahasa, isyarat, gambar dan warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. Sedangkan proses sekunder pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasif (nasihat, larangan, ajakan dan sebagainya). Sedangkan proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat massal (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat Indonesia (dalam Suharsono dan Dwiantara, 2013).

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu (Gondal, 2013).

### **Faktor-Faktor Kinerja Pegawai**

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin

berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen (2005), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

### Penilaian Kinerja

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012). Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagaimana besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Gary Dessler dalam Pasolong (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2012). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

### Hasil Penelitian yang Relevan

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

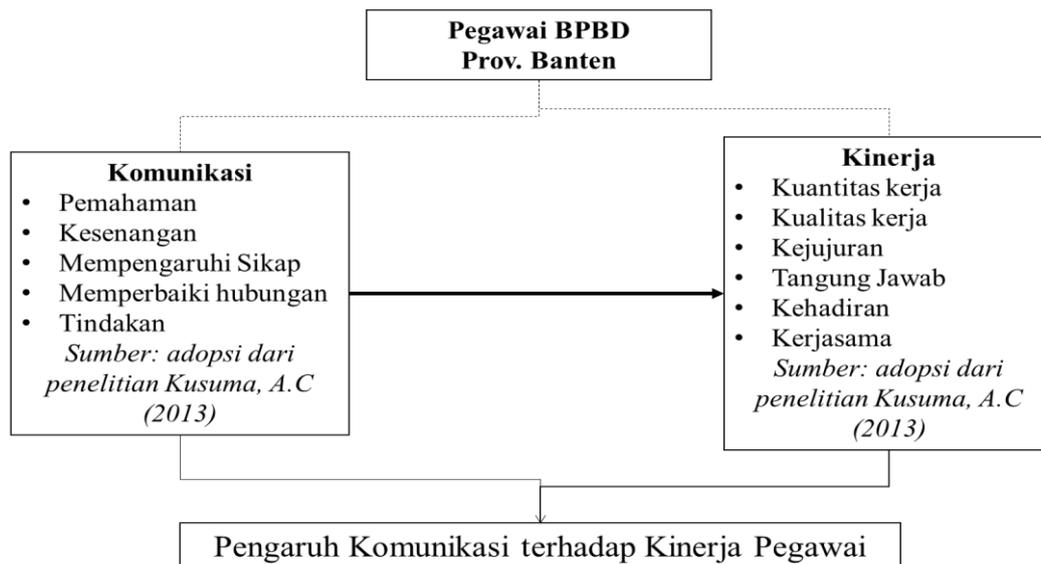
No	Nama / Judul	Metode	Hasil
1	Hendriani, S & Hariyandi, F (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya

	Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau		secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
2	Srimiatun & Prihatina, T (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun	Regresi Linier Berganda	Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable komunikasi. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variable komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menyatakan bahwa variable komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi hasil regresi adalah 0,503 artinya bahwa variabel komunikasi dan konflik menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 50,3%. Secara parsial, ternyata variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik
3	Ardiansyah, D.O (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	PLS - SEM	Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
4	Setiawan, A.D (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan berupa komunikasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Subur Teknik Utama. Komunikasi internal diterapkan secara vertikal, horizontal dan diagonal antara pimpinan, bawahan dan unit kerja. Sedangkan komunikasi eksternal berupa umpan balik pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar perusahaan. Diantara penerapan komunikasi tersebut, komunikasi internal yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Subur Teknik Utama berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien regresi (B) yang menunjukkan nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

5	Rizky, W.I (2012). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kabupaten Labuhan Batu	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan uji F diperoleh nilai sebesar 101.086 lebih besar dari F table yakni 2.78, artinya variabel bebas (iklim komunikasi dan jaringan komunikasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kabupaten Labuhan Batu). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0.846, artinya keeratan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kabupaten Labuhan Batu adalah 84.6%. Kemudian dari pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) diperoleh nilai 0.709% artinya variabel bebas yakni iklim komunikasi dan jaringan komunikasi berpengaruh 70.9% terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kabupaten Labuhan Batu.
6.	Kusuma, A.C. (2013) Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Makmur Industri	Partial Least Square (PLS)	Model pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja memberikan R-square sebesar 0,7074. Hal ini diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk komunikasi efektif sebesar 70,74% sedangkan sisanya atau 29,26% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tuangkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni mendeskripsikan mengenai Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Dalam pengujian instrumen didalam penelitian ini, menggunakan uji validiitas dan reliabilitas. Pada uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X) Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  (0,240) dengan signifikasi 0,05. Dari output SPSS pada yang pada keseluruhan butir lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,240). Dengan demikian kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap reliabilitas. Pada uji reliabilitas dari 12 pernyataan kuisisioner variabel Kepuasan Kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* **0,629** > 0,240 maka kuesioner tersebut dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan untuk penelitian. Pada uji validitas Variabel Kinerja pegawai (Y) yang pada keseluruhan butir lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,240). Dengan demikian

kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap reliabilitas. Dalam uji reliabilitas dari 8 pernyataan kuisisioner Kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* **0,612** > 0,240 maka kuesioner tersebut dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Selanjutnya untuk mengetahui prediksi nilai keterpengaruhan antara variabel independen yaitu Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang bahwa Persamaan regresi sederhana ini didapat nilai konstanta sebesar 20,564, artinya walaupun variabel Kepuasan Kerja bernilai nol maka Kinerja pegawai Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang sebesar 20,564. Koefisien  $X = 0,350$  Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,350. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan faktor Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,350 atau 35 %. Berdasarkan uji Korelasi didapat  $t_{hitung}$  pada variabel antara Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai adalah 0,548. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai Pegawai Pada PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Pandeglang Berkah. Dan dalam artian interpolasi koefisien korelasi yang kuat sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang diberlakukan oleh Sugiono (2012:250) bahwa apabila interval koefisien yang didapatkan = 0,40-0,599 maka dikatakan hubungan koefisien korelasinya Sedang.
3. Sedangkan uji koefisien Determinasi didapat  $R = 0,443$  berarti hubungan (relation) antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Sedang  $R$  Square sebesar 0,196 yang artinya bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang, sebesar 19,6 % dan sisanya 80,4 % dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Untuk uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di dapat nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 3,920 > t_{tabel} 1,997$  artinya  $H_0$  ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Komunikasi menurut persepsi pegawai BPBD Provinsi Banten terdiri dari pemahaman, kesenangan, perubahan sikap, memperbaiki hubungan, dan tindakan. Komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja yang terjadi pada BPBD Provinsi Banten sudah baik dan efektif.
- b. Kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Banten dapat terlihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kejujuran, tanggung jawab, kehadiran dan kerjasama. Kinerja

- pegawai pada BPBD Provinsi Banten menurut persepsi karyawan dinilai sudah baik.
- c. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Banten.

### **Saran**

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi BPBD Provinsi Banten agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan sesama pegawai dengan mengadakan kegiatan informal seperti *outing*, *employee day*, *outbond* atau *family gathering*.
- b. Meningkatkan intensitas pertemuan formal antar unit kerja seperti rapat terjadwal untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai baik PNS, Non-PNS dan Satgas maupun kinerja organisasi. Sehingga dapat tercipta komunikasi yang lebih baik dan terbuka.
- c. Bagi para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan seperti, pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan, dan juga pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.
- d. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan objek yang lebih luas. Hal ini bertujuan agar kesimpulan yang dihasilkan nanti memiliki cakupan yang lebih luas juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisty H. S. 2013. Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol. 02(1).
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3(1). hh 16-30.
- Arshad, Zubair dan Gondal, Muhammad Yasir. 2013. Impact of Working Capital Management on Profitability A Case of The Pakistan Cement Industry. *Research Journal of Business*. Vol.5(2).
- Dharma, Agus. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uhcjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hendriani, Susi & Hariyandi, Fitri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*. Vol. 4(2), hh 124-156.
- Jansen H. Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Mangkuenegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten Tahun 2016
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2010. *Research Method for Business A Skill Building Approach (5<sup>th</sup> Edition)*. United Kingdom: John Wilet & Sons, Ltd.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suharsono dan Dwiantara, Lukas. 2013. *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Srimiatun & Prihatinta, Triana. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*. Vol. 1(1), hh 19-28.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

Lampiran Tabel

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	n	82
	Std. Deviation	0E-7
Most Extreme Differences	Absolute	6,11897796
	Positive	,147
	Negative	,147
Kolmogorov-Smirnov Z		-,081
		1,335
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056

a. Test distribution is Normal.

### Hasil Uji Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,206	6,610		2,149	,035
Komunikasi	1,017	,117	,698	8,721	,000

Independent Variable: Kinerja

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2883,512	1	2883,512	76,062	,000 <sup>b</sup>
Residual	3032,793	80	37,910		
Total	5916,305	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi