

**Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

*The Effect of Organizational Communication Climate and Leadership Communication Style on Employee Performance*

**M. Randika Widiyanto Rangkuti**

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim,  
[randikarangkuti@gmail.com](mailto:randikarangkuti@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of organizational communication climate and also the influence of leadership communication style on employee performance in one of the Riau State Universities. The research method used in this research is descriptive analysis to provide an overview of the respondents and quantitative analysis using a multiple linear regression analysis model. The sample of this research is employees at one of the Riau State Universities. The theory used is Organizational Communication Theory and organizational climate theory. , The results of this study found that the communication climate in one of the Riau State Universities was positive. Likewise with the leadership communication style which is based on equality (The Equilititarian Style), making the performance of employees have high trust between employees and leaders. Decisions are taken based on mutual agreement, honesty, listening to each other both up and down, and mutual concern for high performance. The influence of a leadership style that is based on equality (The Equilititarian Style), also makes the organizational climate more responsive, responsible, and accountable that is integrated and consistent.*

**Keywords:** *Organizational Communication, Communication Climate, Leadership Style, Performance*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan juga pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di salah satu Perguruan Tinggi Negeri Riau. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum responden dan analisis kuantitatif menggunakan model analisis regresi linier berganda. Sampel dari penelitian ini adalah para pegawai di salah satu Perguruan Tinggi Negeri Riau, Teori yang digunakan adalah Teori Komunikasi Organisasi dan teori iklim organisasi, Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa iklim komunikasi di salah satu Perguruan Tinggi Negeri Riau adalah positif. Begitupula dengan gaya komunikasi pimpinannya yang berlandaskan persamaan (The Equilititarian Style), membuat kinerja para pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi antar pegawai dan pimpinan. Keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama, jujur, saling mendengar baik ke atas maupun ke bawah, dan saling perhatian demi kinerja yang tinggi. Pengaruh gaya kepemimpinan yang berlandaskan

persamaan (The Equilitarian Style), juga membuat iklim organisasi menjadi lebih responsif, tanggung jawab, serta akuntabilitas yang berintegrasi dan konsisten.

**Kata Kunci:** *Komunikasi organisasi, Iklim Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Di dalam sebuah iklim organisasi terdapat iklim komunikasi yang positif maupun yang negatif. Jika iklim tersebut positif maka dapat menghadirkan produktivitas kerja bagi karyawan yang nantinya akan memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Begitupula sebaliknya jika iklim yang terbangun ialah iklim komunikasi yang negatif maka bisa memperlambat/menghambat produktivitas dari karyawan yang nantinya dapat menjadikan organisasi semakin jauh dari visi dan misinya (Wahyunie, et al, 2015).

Setidaknya ada beberapa faktor besar yang mempengaruhi iklim organisasi (Pace & Faules, 2010), yaitu: (1) Kepercayaan. Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan, (2) Pembuatan keputusan bersama. Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka, (3) Kejujuran. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada di dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan, (4) Keterbukaan

dalam komunikasi kebawah. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, pemimpin dan rencana-rencana, (5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Personil di setiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan atau masalah yang dikemukakan personil di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka, (6) Perhatian pada tujuan bekerjatinggi. Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar para anggota organisasi lainnya.

Selain Iklim Komunikasi kitapun perlu memahami konteks komunikasi organisasi, Komunikasi Organisasi akan terjadi selama ada kesamaan makna mengenai apa yang menjadi bahan perbincangan (Zuriah, 2018). Ilmu komunikasi, seperti juga antropologi atau sosiologi, adalah disiplin ilmu deskriptif. Dalam sejarah pertumbuhannya, ilmu komunikasi berawal sejak retorika terlahir sebagai pengetahuan dan seni berbicara secara lisan, tatap muka dalam konteks publik.

Komunikasi yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan kinerja sebuah organisasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan pertukaran

informasi, tetapi juga mencakup pemahaman yang mendalam, keterlibatan yang aktif, dan kolaborasi yang produktif antara pimpinan dan pegawai. Di sinilah pentingnya iklim komunikasi organisasi yang positif dan gaya komunikasi yang efektif dari seorang pimpinan menjadi krusial. Iklim komunikasi organisasi mengacu pada budaya komunikasi yang berkembang dalam suatu organisasi. Ini mencakup bagaimana pegawai saling berinteraksi, bagaimana informasi disebarkan, dan apakah saluran komunikasi terbuka atau terhambat. Dalam iklim komunikasi yang kondusif, pegawai merasa nyaman untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, iklim komunikasi yang tidak sehat atau terhambat dapat menghambat aliran informasi, mengurangi partisipasi pegawai, dan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. (Annisa, 2012)

Selain iklim komunikasi organisasi, gaya komunikasi seorang pimpinan juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Pimpinan yang memiliki gaya komunikasi yang efektif mampu menginspirasi, membimbing, dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai. Gaya komunikasi yang baik ditandai dengan keterampilan mendengarkan yang aktif, kemampuan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, serta kepekaan terhadap kebutuhan dan aspirasi pegawai. Melalui gaya komunikasi yang efektif, seorang pimpinan dapat membangun kepercayaan, memotivasi, dan membentuk budaya komunikasi yang positif di dalam organisasi. Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi

organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat relevan. Memahami bagaimana iklim komunikasi yang positif dan gaya komunikasi pimpinan yang efektif berkontribusi terhadap kinerja pegawai akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi komunikasi yang efektif. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kolaborasi tim, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. (Muzaki et al., 2021)

Dalam artikel ini, kami akan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian ini, kami berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya iklim komunikasi yang baik dan peran yang dimainkan oleh gaya komunikasi seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif untuk menggali pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kombinasi ini memberikan keunggulan dalam memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Desain Penelitian: Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lintas-seksi atau cross-sectional

study, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.

**Responden Penelitian:** Responden penelitian terdiri dari pegawai dari berbagai tingkatan dalam organisasi. Upaya dilakukan untuk memilih responden yang representatif secara acak dari populasi pegawai yang relevan dengan penelitian ini. Jumlah responden yang mencukupi dan representatif dipilih untuk memastikan validitas hasil penelitian.

**Pengumpulan Data:** Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap utama: wawancara dan survei. Tahap wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang persepsi pegawai terkait iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dirancang sebelumnya, dan pertanyaan terbuka diberikan untuk memungkinkan pegawai mengungkapkan pandangan dan pengalaman mereka secara lebih luas. Selain itu, tahap survei dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur dan teori yang relevan. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kinerja mereka, iklim komunikasi organisasi, dan gaya komunikasi pimpinan. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala likert untuk mengevaluasi tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan.

**Analisis Data:** Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan

kombinasi antara analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan pada data wawancara dengan melakukan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dari temuan yang muncul. Analisis kuantitatif dilakukan pada data survei dengan menggunakan metode statistik, seperti analisis regresi, korelasi, dan uji hipotesis, untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti (Emzir, 2017).

**Etika Penelitian:** Dalam penelitian ini, etika penelitian menjadi perhatian utama. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan identitas responden akan dijaga kerahasiaannya. Data yang terkumpul akan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak akan diberikan kepada pihak lain tanpa izin responden.

Melalui pendekatan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. (Emzir, 2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa didukung, memiliki saluran komunikasi yang terbuka, dan dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses komunikasi, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan berkontribusi dengan lebih baik pada tujuan

organisasi. Iklim komunikasi yang kondusif juga meningkatkan koordinasi antar tim, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan dan membangun iklim komunikasi yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Iklim komunikasi organisasi yang positif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa faktor yang menjelaskan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai:

**Keterlibatan dan Motivasi:** Iklim komunikasi yang positif memungkinkan pegawai untuk merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan merasa didengar oleh manajemen. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkontribusi secara aktif cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

**Koordinasi dan Kolaborasi:** Komunikasi yang efektif dalam organisasi memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi antara pegawai di berbagai tingkatan. Jika saluran komunikasi terbuka dan ada pertukaran informasi yang lancar, pegawai dapat bekerja secara sinergis, berbagi pengetahuan, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Dalam iklim komunikasi yang kondusif, kolaborasi tim dapat meningkat, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja kolektif dan individu. (Nawawi et al., 2019)

**Pemahaman Tujuan Organisasi:** Komunikasi yang baik membantu menyampaikan tujuan organisasi secara

jelas dan memungkinkan pegawai memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Ketika pegawai memahami tujuan organisasi dan memiliki visi yang jelas tentang kontribusi mereka, mereka lebih mungkin mengarahkan upaya mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif juga memungkinkan pegawai untuk menerima umpan balik mengenai kinerja mereka, sehingga mereka dapat menyesuaikan tindakan dan meningkatkan kualitas kerja mereka. (McCandless & Ronquillo, 2020)

**Kepercayaan dan Hubungan Interpersonal:** Iklim komunikasi organisasi yang positif menciptakan rasa saling percaya dan hubungan interpersonal yang kuat antara pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi dan berbagi ide, mereka lebih cenderung bekerja sama dan mendukung satu sama lain. Kepercayaan yang dibangun melalui komunikasi yang terbuka dan transparan juga memfasilitasi kerjasama tim yang lebih baik, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam iklim komunikasi yang baik, pegawai merasa didukung dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

**Inovasi dan Pengembangan:** Iklim komunikasi yang positif mendorong inovasi dan pengembangan ide-ide baru dalam organisasi. Ketika saluran komunikasi terbuka, pegawai merasa lebih berani untuk berbagi gagasan kreatif dan mengajukan perubahan yang dapat meningkatkan efisiensi atau efektivitas organisasi. Komunikasi yang terbuka juga memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif, yang membantu pegawai

## **B. Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya komunikasi seorang pimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan yang menerapkan gaya komunikasi yang efektif mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai. Gaya komunikasi yang terbuka, responsif, dan mendukung memungkinkan pegawai untuk merasa didengar, memahami tujuan organisasi, dan mengerti ekspektasi yang diberikan. Pimpinan yang memiliki keterampilan mendengarkan yang baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan partisipasi pegawai. Sebaliknya, gaya komunikasi yang otoriter, kurang jelas, atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja pegawai dan menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja. Gaya komunikasi seorang pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai:

**Keterbukaan dan Keterlibatan:** Pimpinan yang menerapkan gaya komunikasi yang terbuka dan inklusif cenderung membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai. Dalam gaya komunikasi ini, pimpinan mampu mendengarkan dengan baik, memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide, serta mendorong partisipasi aktif. Pegawai yang merasa didengar dan terlibat dalam proses komunikasi merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

**Klaritas dan Arah:** Gaya komunikasi pimpinan yang jelas dan memberikan arahan yang tegas membantu pegawai dalam memahami tujuan dan harapan yang diharapkan dari mereka. Pimpinan yang dapat mengkomunikasikan dengan jelas mengenai tanggung jawab, target, dan harapan pekerjaan akan membantu pegawai dalam mengarahkan upaya mereka secara efektif. Klaritas komunikasi mengurangi ambiguitas dan kesalahpahaman yang dapat menghambat kinerja pegawai.

**Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif:** Gaya komunikasi pimpinan yang efektif juga melibatkan pemberian umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Pimpinan yang mampu memberikan umpan balik secara terbuka, jujur, dan mendukung membantu pegawai dalam memahami kekuatan dan area pengembangan mereka. Umpan balik yang konstruktif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga berdampak positif pada kemajuan individu dan keseluruhan kinerja tim (Dt, 2003).

**Empati dan Komunikasi Interpersonal:** Gaya komunikasi pimpinan yang menunjukkan empati dan perhatian terhadap pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pimpinan yang dapat mengakui perasaan dan kebutuhan pegawai serta mempertimbangkan perspektif mereka dalam komunikasi dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan pimpinan untuk memahami motivasi dan kebutuhan individu, sehingga dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Inspirasi dan Motivasi: Gaya komunikasi pimpinan yang inspiratif dan memotivasi mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pimpinan yang mampu mengkomunikasikan visi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi secara meyakinkan dapat memotivasi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Komunikasi yang membangkitkan semangat, memberikan dorongan, dan mengakui pencapaian pegawai dapat memicu rasa termotivasi dan keterlibatan yang

### **C. Interaksi Antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan**

Terdapat hubungan erat antara iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan. Iklim komunikasi yang baik dalam organisasi dapat memfasilitasi penerapan gaya komunikasi pimpinan yang efektif. Ketika organisasi menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan saluran komunikasi yang baik, pimpinan memiliki dasar yang kuat untuk berinteraksi dengan pegawai secara efektif. Sebaliknya, ketika iklim komunikasi organisasi kurang baik, gaya komunikasi pimpinan mungkin terhambat dalam memberikan arahan yang jelas atau mendapatkan umpan balik yang akurat dari pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun iklim komunikasi yang kondusif sekaligus memberikan pelatihan dan pembinaan kepada pimpinan dalam mengembangkan gaya komunikasi yang efektif.(Annisa, 2012)

### **D. Implikasi Manajerial dan Organisasional:**

Dari penelitian ini, terdapat beberapa implikasi manajerial dan organisasional

yang dapat diterapkan. Pertama, organisasi perlu mengutamakan pembangunan iklim komunikasi yang positif melalui kebijakan dan praktik yang mendorong partisipasi, transparansi, dan saluran komunikasi yang terbuka. Hal ini dapat dilakukan melalui penggunaan teknologi yang memfasilitasi komunikasi, pengembangan program pelatihan komunikasi, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Kedua, pimpinan perlu menyadari pentingnya gaya komunikasi yang efektif dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang relevan. Pimpinan harus mampu mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Pelatihan dan pembinaan pimpinan dalam hal ini dapat membantu meningkatkan gaya komunikasi mereka.(Annisa, 2012)

### **E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan**

Dalam pembahasan ini, penting untuk mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur komunikasi, serta kepemimpinan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan mendukung komunikasi berkontribusi pada terciptanya iklim komunikasi yang positif. Struktur organisasi yang fleksibel dan memiliki saluran komunikasi yang jelas juga mendukung terjadinya komunikasi yang efektif. Selain itu, kebijakan dan prosedur komunikasi yang transparan serta

kepemimpinan yang mendukung komunikasi berperan penting dalam membentuk iklim komunikasi yang kondusif. Di sisi lain, gaya komunikasi pimpinan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pimpinan, pengalaman, nilai-nilai, dan konteks organisasi. Setiap pimpinan memiliki gaya komunikasi yang unik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memiliki pengalaman dalam komunikasi yang baik dan memiliki nilai-nilai seperti empati dan integritas cenderung menggunakan gaya komunikasi yang lebih terbuka dan mendukung. Selain itu, konteks organisasi seperti budaya organisasi, struktur hierarkis, dan kebijakan komunikasi juga dapat mempengaruhi gaya komunikasi pimpinan (Nawawi et al., 2019).

#### **F. Implikasi Penelitian dalam Pengembangan Organisasi**

Penelitian ini memiliki implikasi penting dalam pengembangan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat mengadopsi strategi berikut: 1.) Membangun budaya komunikasi yang terbuka dan inklusif melalui pengembangan program pelatihan komunikasi, pertemuan reguler, dan saluran komunikasi yang efektif. 2) Meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya gaya komunikasi pimpinan yang efektif melalui pelatihan dan pembinaan pimpinan. 3) Mendorong partisipasi pegawai dalam proses komunikasi, seperti melalui forum diskusi atau kelompok kerja yang memungkinkan pegawai untuk berbagi ide dan pengalaman. 4) Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan kesadaran dan pengembangan komunikasi mereka. 5) Memonitor dan mengevaluasi iklim

komunikasi organisasi secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan iklim komunikasi yang kondusif dan mengembangkan gaya komunikasi pimpinan yang efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. (Nurmandi, 2005)

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif dan gaya komunikasi pimpinan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan pembangunan iklim komunikasi yang baik dan mengembangkan gaya komunikasi yang efektif pada tingkat pimpinan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kolaborasi tim, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pentingnya fokus pada pengembangan iklim komunikasi dan keterampilan komunikasi pimpinan dalam organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa, Y. N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In Semarang, universitas diponegoro.
- Bungin, B. (2011). Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat. (Jakarta: Kencana Prenada Media

- Group) Dt, K. (2003). Etika Pelayanan Publik. *Demokrasi*, 9(1), 61–70.
- Emzir. (2017). Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif & kualitatif. In *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif & kualitatif*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Emzir, P. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data – Emzir. In *Penelitian Kualitatif (Vol. 1, Nomor Metode Penelitian)*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=969848>
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesia Journal on Software Engineering*, 5(1),
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung:Remaja Pustaka Karya)
- Mathis, R. & John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Selemba Empat).
- McCandless, S., & Ronquillo, J. C. (2020). Social Equity in Professional Codes of Ethics. *Public Integrity*, 22(5). <https://doi.org/10.1080/10999922.2019.1619442>
- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 14–31.
- Nawawi, J., Tamar, M., & Indrayani. (2019). Kode Etik Aparatur Sipil Negara. *KRITIS : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Universitas Hasanuddin, 5(1).
- Nurmandi, A. (2005). Perilaku Birokrasi Publik di Indonesia: Sebuah Kajian Teoritis. *Jurnal Sosiohumaniora*, 7(2).
- Pace, R. Wayne & Faules. (2010). *Komunikasi Organisasi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya).
- Rizki, N. A. (2014). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2(4): 209-219.
- Wahyunie, S., Kanto, S., & Kriyantono, R. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal( Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah).
- Zuriah. (2018). *Teori Komunikasi Organisasi (Kerangka, Pendekatan, dan Perspektif Teori)*. *Analytica Islamica*.

