

**Iklim Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
pada Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan XYZ**

Riviani E. Prapti¹, Poppy Ruliana², Megandaru W. Kawuryan³, Niken F. Ernungtyas⁴

^{1,2,4}Sekolah Tinggi Komunikasi InterStudi

Jl. Wiyaya II No. 62 Kebayoran Baru, Jakarta 12160 – Indonesia

³Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Jl. Ampera Raya, Cilandak, Jakarta 12560 – Indonesia

Email korespondensi: evita.rachman@gmail.com

Abstract - The purpose of this research is to find out and analyze the influence of communication climate and leadership style on employee performance. The communication theory used in this study is the communication climate of Redding with dimensions: support around, subordinate participation, honesty and openness, and leadership style of Bass and Avolio with dimensions: ideal influence, motivational inspiration, intellectual stimulation and individual consideration, and Mitchell's performance with dimensions: communication skills, based on standard operating procedures (SOP), initiatives and capabilities. The research approach uses a quantitative approach with survey research methods to obtain information or data relating to the research climate communication and leadership style on employee performance. The study population was all 154 employees as permanent lecturers at the College of Advanced Health Sciences XYZ, a purposive sampling technique with a minimum length of work criteria, educated masters and permanent lecturers, for size so that 50 employees were obtained as respondents. Data collection techniques are carried out through questionnaires, observations, interviews, documentation, literature study, and documentation and website pages. The data analysis technique used in this study is inferential analysis. The results showed the communication climate and leadership style had a strong influence on the performance of XYZ employees.

Keywords: Communication Climate, Leadership Style, Performance

Abstrak - Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teori komunikasi yang digunakan adalah iklim komunikasi dari Redding dengan dimensi: dukungan sekitar, keikutsertaan bawahan, adanya kejujuran dan keterbukaan. Gaya kepemimpinan dari Bass dan Avolio juga digunakan dengan dimensi: pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu, serta kinerja dari Mitchell dengan dimensi: kemampuan komunikasi, berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), inisiatif dan kapabilitas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei untuk mendapatkan informasi atau data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh 154 sebagai dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan XYZ. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* dengan kriteria lama bekerja minimal satu tahun, berpendidikan magister dan dosen tetap, sehingga diperoleh 50 orang pegawai sebagai responden. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan dokumentasi serta laman website. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai XYZ.

Kata kunci: Iklim Komunikasi, Gaya Kepimpinan, Kinerja

Pendahuluan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan XYZ merupakan sebuah organisasi pendidikan tinggi

kesehatan yang dalam operasionalnya sehari-hari melibatkan interaksi komunikasi antarberbagai departemen atau bagian sesuai

dengan penerapan sistem komunikasi di sekolah tinggi itu. Sistem didefinisikan oleh Pool dalam Ruliana (2016): “setiap entitas berkelanjutan yang mampu berada dalam dua keadaan atau lebih”. Dalam suatu sistem komunikasi, keadaan itu adalah hubungan antara orang-orang dalam jabatan-jabatan atau posisi-posisi tertentu.

Jabatan dan posisi-posisi tertentu terlihat dalam struktur organisasi XYZ masing-masing memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Dengan demikian XYZ sebagai suatu organisasi, terjadi proses komunikasi antara yang memimpin dan yang dipimpin, dalam hal ini Ketua XYZ dan para karyawan melalui komunikasi dan membentuk iklim komunikasi di dalamnya. Iklim komunikasi berperan penting karena mengaitkan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota-anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dalam kaitannya dengan hal ini, Redding dalam Pace dan Faules, (2013) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Penelitian Nur Fadilah, Adelin Walandau dan Herry Moelyono (2014) menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lainnya. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan iklim komunikasi organisasi di XYZ masih perlu peningkatan yang sungguh-sungguh dari perspektif kerjasama antara atasan dan bawahan sebagai akibat upaya untuk membangun iklim komunikasi organisasi yang lebih terbuka melalui tingkat kejujuran, tingkat keterbukaan dan partisipasi aktif serta

dukungan dari atasan kepada bawahan, maupun sesama level pegawai. Amatan peneliti memperlihatkan di XYZ masih belum terbangun secara maksimal di mana seluruh pegawai untuk mendapatkan kesempatan berprestasi perlu menyesuaikan dengan ketersediaan biaya.

Hal tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada gabungan gaya otokratik partisipatif dalam rangka meminimalisasi adanya konflik antarpegawai. Namun di lain pihak juga muncul gaya kepemimpinan yang lebih tegas berupa hukuman kepada pegawai-pegawai XYZ yang tidak menjalankan SOP organisasi. Selain itu XYZ yang juga berorientasi pada capaian kerja, namun dalam banyak hal capaian yang diharapkan belum sesuai. Hal ini disebabkan mayoritas pegawai (76% adalah wanita – sumber dari HRD XYZ) sehingga pimpinan harus memperhatikan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kodratnya.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kerangka Teori

1. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi adalah gabungan dari persepsi evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik antarpersonal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace & Faules, 2013). Iklim komunikasi organisasi, menggunakan dimensi:

(1) Dukungan sekitar. Dukungan yang terjadi karena anggota organisasi memandang hubungan dengan atasannya dapat membangun dan meningkatkan kesadaran akan arti penting dan makna yang berharga terhadap peran yang dilakukan;

(2) Keikutsertaan bawahan, yaitu peran serta dalam proses pengambilan keputusan sehingga memberikan kesadaran sikap bahwa komunikasi ke atasan di dengar. Iklim ini menunjukkan adanya kebebasan pegawai untuk berkomunikasi secara vertikal;

(3) Adanya kejujuran, yaitu suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai

mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada rekan sejawat, bawahan, atau atasan;

(4) Adanya keterbukaan, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana (Ruliana, 2014).

2. *Gaya kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2010). Gaya kepemimpinan meliputi:

(1) Pengaruh Ideal, digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membawa para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya;

(2) Motivasi Inspirasi, digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimism;

(3) Stimulasi Intelektual, digambarkan harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi;

(4) Konsiderasi Individu, digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karier (Ruliana, 2014).

3. *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai merupakan kumpulan total dari aktivitas atau kegiatan yang merupakan tugas dan ciri individu pegawai guna mencapai sasaran/target yang ditentukan pimpinan instansi. Pengukuran variabel ini

dengan menggunakan satuan skala *Semantic Differential* dengan dimensi variabel:

(1) Kemampuan komunikasi, yaitu komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal, yaitu dengan rekan sejawat maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya;

(2) Berdasarkan *Standard Operating Procedures* (SOP), yaitu seorang pegawai mampu bekerja dengan tepat waktu sesuai dengan SOP yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik;

(3) Inisiatif, yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan;

(4) Kapabilitas, kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Pegawai dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut (Ruliana, 2014).

4. *Hipotesis Penelitian*

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai XYZ;

Ha1: Terdapat pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai XYZ;

Ho2: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai XYZ;

Ha2: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai XYZ;

Ho3: Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai XYZ;

Ha3: Terdapat pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai XYZ.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif untuk melihat, mengukur, membuktikan, dan menguji hipotesis melalui

perhitungan dalam jumlah dan angka, karena responden dalam penelitian ini banyak, maka kuesioner disajikan sebagai instrumen untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2013).

Metode yang digunakan dalam penelitiannya adalah survei, menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang. Seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 154 orang.

Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria lama bekerja, sebanyak 50 karyawan yang dijadikan responden.

Teknik Pengumpulan data melalui tahap observasi, penyebaran kuesioner, wawancara, dokumentasi dan kepustakaan serta penelusuran melalui internet untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

Operasionalisasi *variable* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi	Skala
Iklim Komunikasi Organisasi (X1)	Gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku pegawai, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar pegawai, dan kesempatan bagi pertumbuhan pegawai.	Dukungan sekitar	Interval
		Keikutsertaan bawahan	Interval
		Adanya kejujuran	Interval
		Adanya keterbukaan	Interval
Gaya Kepemimpinan (X2)	Perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan pimpinan ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.	Berorientasi hasil kerja	Interval
		Berorientasi pada kebutuhan kerja	Interval
		Berorientasi pada tingkat ketegasan	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil akhir pegawai dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku di perusahaan.	Berorientasi menghindari konflik	Interval
		Kemampuan komunikasi	Interval
		Berdasarkan SOP	Interval
		Inisiatif	Interval
		Kapabilitas	Interval

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial. Analisis statistik inferensial digunakan untuk penelitian eksplanatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Kekuatan hubungan yang menunjukkan derajat hubungan disebut

koefisien asosiatif (korelasi) (Kriyantono, 2012).

Tabel 2. Nilai Koefisien Korelasi

Bobot	Nilai
Kurang dari 0,20	Hubungan rendah sekali; lemah sekali
0,20-0,39	Hubungan rendah tetapi pasti
0,40-0,70	Hubungan cukup berarti
0,71-0,90	Hubungan yang tinggi; kuat
Lebih dari 0,90	Hubungan yang sangat tinggi; kuat sekali; dapat diandalkan

Sumber: (Kriyantono, 012)

Penelitian ini melibatkan metode analisis regresi linier dan berganda dengan menggunakan alat dalam bentuk program SPSS 22.

a) *Analisis Regresi Linier Sederhana*

Adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon; Y) dengan variabel bebas (independen, prediktor, X). Rumusan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = variabel independen

α = konstanta (nilai Y apabila X = 0)

β = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

b) *Analisis Regresi Berganda*

Digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Rumus atau model regresinya :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

β_0 = konstanta

β_1, β_2, \dots = koefisien regresi

X1, X2, ... = variabel bebas

Hasil Penelitian

a. *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Hasil uji validitas menunjukkan semua item pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi iklim komunikasi, gaya komunikasi dan kinerja dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,9. Uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan *Alpha Cronbach* karena skala yang digunakan berupa interval, menunjukkan bahwa indikator

yang digunakan untuk mengukur konsep dalam penelitian ini *reliable*.

Nilai standar minimum *alpha* dapat diterima sebagai indikator *reliable* adalah 0,3. Hal tersebut menandakan bahwa pernyataan berstruktur sebagai indikator penelitian memiliki konsistensi internal yang baik.

Semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,9. Dari hasil kuesioner diketahui bahwa profil karyawan XYZ bila dilihat dari jenis kelamin, didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan mencapai tingkatan (72%).

Sedangkan usia karyawan sebanyak (88%) kisaran antara usia 24 tahun sampai dengan 40 tahun, dan lamanya kerja di XYZ pada rentang 2 – 5 tahun sebanyak 27 (54%) responden

Hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah iklim komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap dependennya ialah kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ pada variabel X1 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,082 > 2,01174$) maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.

Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ berarti signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada variabel X2 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,870 > 2,01174$) maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Probabilitas signifikan $0,048 < 0,05$ berarti signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F dapat menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Perhatikan hasil tabel ANOVA adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
Regression	2	4,987	0,000
Residual	47		
Total	49		

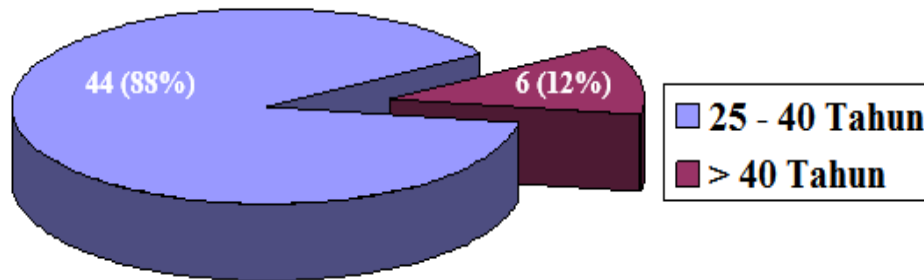
Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap Uji F secara simultan dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 4,987 dan F_{tabel} pada df 2;47 menunjukkan F_{hitung} sebesar 3,20 dengan demikian F_{hitung} 4,987 > F_{tabel} 3,20 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari probabilitas α 0,05 ($p < \alpha$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel iklim komunikasi dan

gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

b. *Profil Responden*

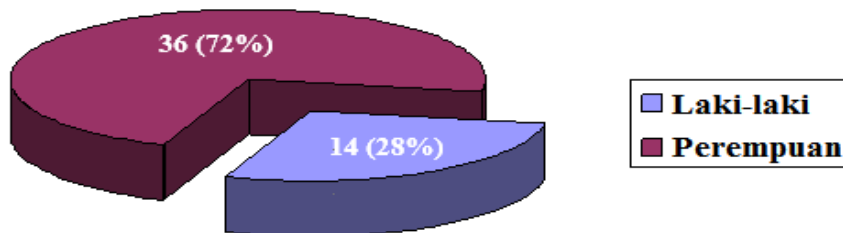
Profil berdasarkan umur responden berdasarkan umur dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar1. Profil Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan Gambar 1, diperoleh hasil mayoritas responden berumur pada rentang 25-40 tahun sebanyak 44 orang atau 88% responden.

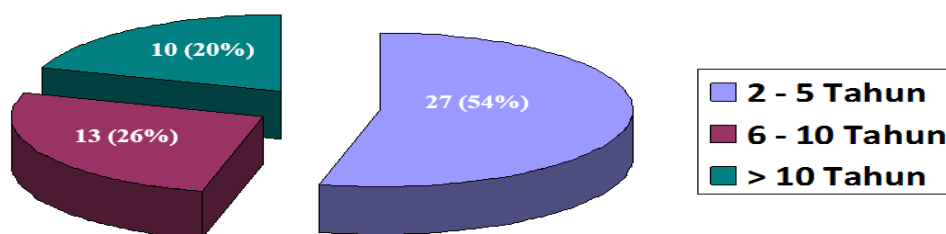
Profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 2, diperoleh hasil mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau 72% responden.

Profil responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar 3. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan Gambar 3, diperoleh hasil mayoritas responden berada pada masa bekerja di rentang 2 – 5 tahun sebanyak 27 orang atau 54% responden.

c. *Pengaruh Iklim Komunikasi*

Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,780 atau sebesar 78,0%, termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif

(tinggi) antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai. Bila variabel iklim komunikasi baik maka variabel kinerja pegawai akan naik pula. Selain itu, adanya pengaruh yang tinggi antara iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai artinya iklim komunikasi yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai XYZ untuk berkembang sesuai dengan cita-cita organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh (Ivancevich, 2010), adanya hubungan positif (tinggi) antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai dikarenakan komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga tujuan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan". Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Guzley, 2012) bahwa iklim komunikasi tertentu memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu.

Judge et al., (2010) dalam penelitiannya juga menemukan korelasi hubungan yang jauh lebih kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Iklim yang positif akan memberikan keefektifan suatu organisasi sedangkan iklim yang negatif dapat merusak keputusan yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk anggota organisasi.

Hasil analisis regresi linier antara iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,082 > 2,01174$) maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ berarti signifikan, artinya iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bila variabel iklim komunikasi baik maka variabel kinerja pegawai akan naik pula didukung oleh rata-rata pegawai selalu diajak berdiskusi dalam pengambilan keputusan, tersedia alat komunikasi untuk koordinasi kerja, diikutsertakan dalam memberikan solusi untuk pemecahan masalah, tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi, saling terbuka dalam pemberian informasi dengan rekan kerja ataupun pimpinan dan terbuka terhadap kritik yang disampaikan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winardiani,

2015), membuktikan bahwa variabel bebas Iklim Komunikasi (X1) mampu memberikan kontribusi terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,7% (menunjukkan pengaruh yang cukup berarti) sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Secara parsial variabel iklim komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,547 (menunjukkan pengaruh yang cukup berarti) dengan signifikansinya sebesar $0,000 < (\alpha=0,05)$, menunjukkan bahwa variabel variabel Iklim Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y).

Secara teori iklim komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan komunikasi yang terjalin terus-menerus dalam sebuah organisasi perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif dimana iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklim secara umum dan iklim komunikasi khususnya, sebagai faktor-faktor penengah antara unsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti kinerja (Winardiani, 2015).

Sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern yang disebutkan dalam bukunya "Evaluasi Kinerja SDM", mengemukakan bahwa salah satu faktor penentu kinerja (prestasi kerja individu) dalam organisasi adalah komunikasi.

Iklim komunikasi dirasakan penting dalam sebuah organisasi karena tanpa kita seperti kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi (Mangkunegara, 2010).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim komunikasi. Iklim komunikasi menggambarkan suasana dan persepsi yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam melakukan interaksi komunikasi kepada sesama ataupun pihak yang memiliki struktur yang lebih tinggi atau rendah terhadap dirinya.

Iklm komunikasi yang dibentuk dan didasari oleh nilai kekeluargaan atau kekerabatan yang mereka miliki tersebut membentuk perilaku dan tindakannya dalam menciptakan kinerja yang optimal terhadap publik (Ahmad Fauzi & Sarwititi, 2014).

Hal tersebut senada dengan (Pace & Faules, 2013), iklim komunikasi memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, bersikap jujur dalam bekerja, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim komunikasi dalam organisasi menjadi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim suatu organisasi, akan dapat memahami dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu (Pace & Faules, 2013).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Noordin, 2010) bahwa iklim komunikasi bergerak dari posisi yang paling bawah hingga yang paling atas dan semua berjalan karena adanya kebutuhan maupun kepentingan setiap pegawai dalam organisasi kerja. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.

Dalam lingkup kerja organisasi terdapat komunikasi vertikal dan horizontal dimana komunikasi dilakukan antara atasan kepada bawahan, komunikasi yang dilakukan bawahan ke atasan dan komunikasi yang dilakukan sesama anggota pegawai.

Adanya pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai di XYZ dikarenakan dukungan sekitar yang mendukung terciptanya kinerja yang baik, responden memaknai hubungan dengan atasannya dapat membangun dan meningkatkan kesadaran akan arti penting dan makna yang berharga terhadap peran yang dilakukannya, rekan kerja selalu saling memberikan jalan keluar terhadap permasalahan kerja yang dihadapi dan menyemangati untuk meraih kinerja yang diharapkan organisasi.

Selain itu di XYZ adanya kebebasan pegawai untuk berkomunikasi secara vertikal, bawahan dapat melakukan peran serta dalam proses pengambilan keputusan sehingga memberikan kesadaran sikap bahwa komunikasi ke atasan didengar. Dalam suasana umum di XYZ diliputi kejujuran dan keterusterangan dalam hubungan-hubungan kerja, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada rekan sejawat, bawahan, atau atasan.

Pegawai mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya sehingga pegawai mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Secara teori pun mendukung, bahwa iklim komunikasi yang baik ditandai dengan adanya dukungan yang terjadi karena anggota organisasi memandang hubungan dengan atasannya dapat membangun dan meningkatkan kesadaran akan arti penting dan makna yang berharga terhadap peran yang dilakukan, peran serta dalam proses pengambilan keputusan sehingga memberikan kesadaran sikap bahwa komunikasi ke atasan didengar, iklim ini menunjukkan adanya kebebasan pegawai untuk berkomunikasi secara vertikal. Selain itu, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada rekan sejawat, bawahan, atau atasan.

Anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana (Ruliana, 2014).

Iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau tehnik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Dengan mengaitkannya pada individu dalam organisasi peningkatan kualitas hidup tiap individu dapat tercapai karena menurut (David, 2015), iklim yang lebih

konsentrasi pada manusia menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Iklim yang manusiawi akan lebih meningkatkan kinerja sehingga akan lebih memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Iklim komunikasi di XYZ masih perlu peningkatan yang sungguh-sungguh dari perspektif kerjasama antara atasan dan bawahan sebagai akibat upaya untuk membangun iklim komunikasi yang lebih terbuka melalui tingkat kejujuran, tingkat keterbukaan dan partisipasi aktif serta dukungan dari atasan kepada bawahan, maupun sesama level pegawai.

Perlu peningkatan dan membangun iklim komunikasi yang lebih terbuka dikarenakan komunikasi yang terjalin terus menerus dalam sebuah organisasi perlahan-lahan akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif dimana iklim komunikasi suatu organisasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklim secara umum dan iklim komunikasi khususnya, sebagai faktor-faktor penengah antara unsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti kinerja (Pace & Faules, 2013).

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Hasil pengolahan data antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai korelasi (r) sebesar 0,591 atau sebesar 59,1%, yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif (cukup) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Bila variabel gaya kepemimpinan baik maka variabel kinerja pegawai akan naik pula. Adanya pengaruh yang cukup antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini telah mampu mewujudkan kinerja pegawai XYZ yang sesuai dengan harapan organisasi.

Hal ini didukung oleh rata-rata pegawai menilai pimpinan selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal, pimpinan selalu menyediakan fasilitas untuk menunjang

kerja pegawainya, pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk ke jenjang karier yang lebih tinggi, pimpinan selalu memberikan sanksi tanpa membedakan pegawai dan pimpinan selalu mencontohkan kepada pegawai sebagai pekerja yang taat aturan untuk menghindari konflik baik internal maupun eksternal.

Terjadinya hubungan positif (cukup) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dikarenakan pemimpin dalam menjaga kinerja pegawainya selalu tegas dalam bertindak, menghindari terjadinya konflik, berorientasi pada hasil kerja dan selalu memenuhi kebutuhan pekerja.

Hal tersebut senada dengan teori (Ruliana, 2014), dalam mencapai kinerja yang maksimal, pemimpin menekankan sikap yang berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang diinginkan dan yang tidak diinginkan secara jelas, nyata, dan pasti. Selain itu, pemimpin mempunyai perhatian menengah atas pekerjaan dan perhatian tengah atas orang-orang yang melakukan pekerjaan, fokus pada pemenuhan kebutuhan pekerja sebagai manusia dan penciptaan lingkungan yang kondusif dalam pekerjaan.

Hasil analisis regresi linier antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawaidiperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,870 > 2,01174$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Probabilitas signifikan $0,048 < 0,05$ berarti signifikan, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bila variabel gaya kepemimpinan baik maka variabel kinerja pegawai akan naik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maknur & Wahyuningsih, 2016), diperoleh nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 2,813 dan nilai p-value sebesar 0,008. Karena nilai t_{hitung} ($2,813$) $> t_{tabel}$ ($2,026$) dan p-value ($0,008$) $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Koefisien jalur sebesar 0,381 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja (Y).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerjadan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai

tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardelia & Kasmiruddin, 2015), bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing perilaku pegawai sesuai tugas dan kewajibannya pada situasi kondisi tertentu dapat mencapai hasil kerja yang baik. Agar hasil kerja maksimal maka organisasi harus melakukan evaluasi kerja yaitu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan atau dinas, pemberian berupa fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kerja pegawai seperti: ruang kantor dan perlengkapan kantor, rumah, kendaraan (sepeda, sepeda motor, mobil), helm kerja, pakaian, *handphone*, pulsa *handphone* Prabayar, rumah sakit, lapangan olahraga, dan sebagainya, dan pemberian motivasi.

Namun, apabila pemimpin tidak mampu mengarahkan dan membimbing perilaku pegawai sesuai tugas dan kewajibannya dalam situasi kondisi tertentu maka pegawai tidak dapat bekerja dengan baik yang bisa berdampak kepada hasil kerja yang tidak memuaskan dan tujuan dari organisasi tersebut tidak akan dapat tercapai (Ardelia & Kasmiruddin, 2015).

Pemimpin memiliki ketegasan yang tinggi, menekankan sikap yang berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang diinginkan dan yang tidak diinginkan secara jelas, nyata, dan pasti sehingga pegawai tetap fokus pada pencapaian kerjanya. Untuk menjaga konsistensi maupun peningkatan kinerja pegawainya, pemimpin XYZ selalu berusaha menghindari konflik baik dari internal maupun eksternal organisasi dengan menengahi setiap adanya perdebatan (kontroversi) antar pegawai dan mematuhi aturan internal maupun eksternal organisasi.

Hal tersebut didukung oleh teori yang disampaikan oleh (Bass et al., 2013), menyatakan bahwa para pemimpin merupakan

pemimpin-pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi para pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan dalam proses kepemimpinannya mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya.

Pemimpin-pemimpin membantu pengikutnya untuk tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan cara menanggapi kebutuhan pengikut, memberdayakan pengikut dan mengarahkan pengikut untuk menggapai tujuan individu, pemimpin, kelompok dan organisasi.

Gaya kepemimpinan XYZ selalu mengutamakan hubungan kekeluargaan sehingga menimbulkan motivasi dan memudahkan pimpinan dalam mengarahkan serta membimbing pegawainya yang pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut.

Menurut teori (Maknur & Wahyuningsih, 2016), pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing perilaku pegawai sesuai tugas dan kewajibannya dalam suatu kondisi tertentu dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor pembentuk kinerja kerja. Kepemimpinan yang efektif dan efisien merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin itu sendiri mempengaruhi bawahannya, bagaimana pola yang digunakan untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan pegawainya. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dicapai dan dilaksanakan oleh seorang pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu dari gaya atau ciri/pola yang diterapkan oleh atasan mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang pegawai.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan berpengaruh baik pada kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya gaya/pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kurang tepat bukan tidak berarti bahwa kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan namun hasil yang dicapai tidak akan maksimal atau bahkan bisa mengalami penurunan.

Jadi meningkat atau menurunnya kinerja pegawai sangat dominan ditentukan oleh gaya kepemimpinan (Robbins, 2015).

Gaya kepemimpinan di XYZ lebih berorientasi pada gabungan gaya otokratik partisipatif dalam rangka meminimalisasi adanya konflik antar pegawai. Namun dilain pihak juga muncul gaya kepemimpinan yang lebih tegas berupa hukuman kepada para pegawai XYZ yang tidak menjalankan SOP organisasi. Selain itu XYZ yang juga berorientasi pada capaian kerja, namun hal ini dalam banyak hal capaian yang diharapkan belum sesuai.

Hal ini disebabkan mayoritas pegawai 76% adalah wanita sehingga pemimpin harus juga memperhatikan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kodratnya.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat untuk mendukung kemajuan XYZ dalam penerapannya, kepemimpinan harus sesuai dengan tingkat kematangan bawahan serta berdasarkan kondisi nyata secara internal atau eksternal organisasi, sehingga akan terciptanya pegawai yang berkualitas memiliki karakteristik keterampilan bekerja, berwawasan pengetahuan yang luas, profesional, produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu berkinerja baik memberikan kontribusi yang berkualitas terhadap terciptanya tujuan organisasi (Ardelia & Kasmiruddin, 2015).

e. Pengaruh Iklim Komunikasi

Hasil penelitian terhadap Uji F secara simultan dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 4,987 dan F_{tabel} pada df 2;47 menunjukkan F_{hitung} sebesar 3,20 dengan demikian F_{hitung} 4,987 > F_{tabel} 3,20 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari probabilitas α 0,05 ($p < \alpha$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila variabel iklim komunikasi baik dan gaya kepemimpinan baik maka variabel kinerja pegawai akan naik pula.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai R Square atau disebut koefisien determinasi kedua variabel independen (iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan) sebesar 0,736 (menunjukkan pengaruh yang kuat).

Artinya 73,6% kinerja pegawai XYZ dipengaruhi oleh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dan ini menunjukkan kinerja pegawai akan semakin meningkat bila didukung oleh iklim komunikasi yang kondusif untuk efektivitas

dan keberhasilan organisasi serta didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan norma-norma dan kultur organisasi yang dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi,

Sisanya sebesar 26,4% (100% - 73,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain di luar model, yang tidak diteliti sebagaimana teorinya, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain di luar model, yang tidak diteliti sebagaimana teorinya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhakim, 2018), bahwa hasil analisis regresi memperoleh $F = 4,486$ dan signifikan $p(\text{sig}) < 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi pengaruh sebesar 69,2% (menunjukkan pengaruh yang cukup berarti), sedangkan sisanya sebesar 30,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut dalam penelitian tersebut.

Adanya pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di XYZ dikarenakan perpaduan yang ditimbulkan akibat dari komunikasi yang diterapkan pemimpin menciptakan iklim yang mendukung kinerja pegawai.

Pemimpin selalu membuka jalan untuk komunikasi yang baik secara terbuka, pegawai diperbolehkan untuk mengkritik atau memberikan masukan untuk kemajuan bersama. Adanya rapat yang merupakan tempat untuk berkomunikasi antar pegawai dengan atasan maupun antar pegawai agar hasil kerja maupun kinerja terkontrol sesuai dengan perencanaan.

Pemimpin XYZ mendukung segala kebutuhan pekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu, pemimpin memiliki ketegasan yang tinggi, terbuka terhadap kendala yang dihadapi oleh organisasi dan jujur dalam penyampaian informasi sehingga konflik antar pegawai maupun dengan atasan dapat terhindarkan. Dengan adanya iklim komunikasi tersebut berharap pimpinan dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Selain iklim komunikasi, salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan seseorang. Dengan gaya yang sedemikian rupa mampu menentukan dan berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri, apakah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi kinerja pegawai dan kinerja organisasi akan meningkat atau malah justru mengalami penurunan.

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Itu artinya seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik (Robbins, 2015).

Ketua sekolah tinggi dalam menjalankan roda kepemimpinan membutuhkan strategi kepemimpinan. Komunikasi dari bawahan ke atasan (*upward communication*) berlangsung dari pegawai-pegawai ke pihak atasan terutama ketua sekolah tinggi. Saluran komunikasi ini membawa data dari pegawai dan data tentang segala kebutuhan untuk operasi organisasi.

Strategi kepemimpinan ini berisikan iklim dan seni untuk memperoleh dan memanfaatkan dukungan dalam melaksanakan kebijakan dan mencapai maksud yang diinginkan, serta berisi patokan yang perlu dipegang untuk mengerjakan upaya-upaya guna mengerjakan pencapaian tujuan.

Agar dapat menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yang maju dan berkembang, maka XYZ menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional karena sesuai dengan kondisi sekarang yang selalu berubah-ubah dan sangat dinamis. Secara umum para pemimpin dan manajer melakukan sejumlah pekerjaan dengan tekun.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai dalam organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif tersebut dapat membuat kinerja

pegawai meningkat, yang nantinya dapat mencapai visi dan misi yang maksimal.

Iklim komunikasi membantu pegawai XYZ mencapai tujuan individu dan juga tujuan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Dengan demikian perlu terus diupayakan agar tercipta komunikasi yang efektif, terbuka, serta komunikasi yang terarah dengan baik antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan, pegawai dengan mahasiswa, dan antar semua warga sekolah tinggi sehingga kinerja pegawai di XYZ pun dapat terus ditingkatkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Iklim komunikasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai; (3) Iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan tersebut, ada faktor lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi penelitian ini seperti: komunikasi interpersonal, produktivitas kerja, motivasi dan budaya kerja, sehingga dapat membentuk persepsi yang berbeda terhadap iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut menjadi temuan dalam penelitian ini

Saran dalam penelitian ini adalah, pihak XYZ perlu memperhatikan pengelolaan manajemen komunikasi yang mencirikan alur informasi yang terjadi dalam organisasi. Untuk peneliti lain disarankan menggunakan teori komunikasi dan metode penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Ahmad Fauzi, & Sarwititi, S. (2014). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 124–134.
- Ardelia, S., & Kasmiruddin. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Pertamina (Persero) UP II Sungai Pakning. *Jurnal FISIP*, 2(2).
- Bass, Avolio, Bebb, & Waldman. (2013).

- Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fadilah Nur, Adelin Walandouw, Herry Moelyono. (2014). Iklim Komunikasi organisasi dalam Meningkatkan kinerja Karyawan di Perusahaan Manado Post. *Journal Acta Diurna*. Vol. 3(2).
- David. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Guzley. (2012). Organizational Climate and Communication Climate: Predosctors of Commitment to the Organization. *Journal of Management Communication Quarterly*, 5(4), 379–402.
- Ivancevich. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Judge, Thoresen, Bono, & Patton. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3).
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Noordin. (2010). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 1–8.
- Nurhakim. (2018). Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai UNSYIAH. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 14(2), 350–367.
- Pace, & Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardiani, M. A. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Pasca Merger di PT. Tumbakmas Niagasakti Cabang Semarang. *Jurnal Interaksi*, 4(2), 117 – 122.