



Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

The Relationship between Organizational Communication Climate and Leadership Style on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs in West Sumatra

Aulia Rahman*, Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Andalas, Indonesia

Ernita Arif, Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Andalas, Indonesia

Yuliandre Darwis, Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Andalas, Indonesia

ABSTRACT

Good communication within an organization will create a harmonious work atmosphere and create work enthusiasm that encourages increased performance of organizational members. On the other hand, leadership factors can influence and move individuals in the organization to achieve maximum performance. This research aims to describe the organizational communication climate, leadership style and employee performance as well as to determine the relationship between the organizational communication climate and leadership style on the performance of employees of the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs Religious Affairs, both partially and simultaneously. This research is quantitative research with a data collection instrument using a questionnaire distributed to 58 respondents, namely employees of the Ministry of Religious Affairs using the Stratified Random Sampling method. Processing of research data was carried out with the help of the SPSS program, with data analysis using R correlation analysis and multiple correlation. Based on the data description test, the implementation of communication climate is at 89%, leadership style is at 75.4%, while employee performance is at 85.3%. Meanwhile, the results of the R correlation analysis test on Communication Climate on Employee Performance showed that the correlation coefficient value $R_{count} \geq R_{table}$ was $0.399 \geq 0.218$ and a significant value of $0.002 < 0.05$, which means there is a low relationship between Organizational Communication Climate and Employee Performance. The correlation analysis value of R Leadership Style on Employee Performance obtained a coefficient value of $R_{count} \geq R_{table}$, namely $0.471 \geq 0.218$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, which means there is a moderate relationship between Leadership Style and Employee Performance. The results of the multiple correlation analysis test have a moderate correlation of 0.563 and a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that there is a positive and significant relationship between organizational communication climate and leadership style on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs in West Sumatera.

ARTICLE HISTORY

Received 25/11/2023
Revised 14/12/2023
Accepted 28/12/2023
Published 13/02/2024

KEYWORDS

organizational communication climate; leadership style; employee performance; Regional Office of the Ministry of Religion Affairs.

*CORRESPONDENCE AUTHOR

✉ auliahrahman12@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i1.8597>

PENDAHULUAN

Kinerja adalah representasi dari visi, misi, dan strategi organisasi, serta menunjukkan sejauh mana tujuan atau sasarannya tercapai, dengan menunjukkan derajat keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan rencana yang sudah disusun. Iklim organisasi mencakup keadaan, kondisi, dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi (Fatmawati, 2021). Produktivitas juga dianggap sebagai tindakan aktual setiap individu dalam menjalankan sasaran utama yang diberikan untuk mencapai pencapaian kerja sesuai dengan peran masing-masing dalam organisasi. Sebuah entitas yang terbentuk dari sejumlah individu dengan asal-usul sosial yang beragam membutuhkan kolaborasi yang efektif untuk menjaga keberlanjutan dan meraih sasaran organisasional. Pencapaian sukses suatu entitas dalam mencapai sasaran akan bergantung pada sejauh mana individu-individu di dalamnya dapat kolaborasi dan berhubungan secara harmonis. Kunci keberhasilan dalam organisasi adalah adanya komunikasi yang efektif. komunikasi dikatakan sangat melekat dengan kehidupan manusia karena komunikasi menjadi alat



yang digunakan dalam berinteraksi satu sama lain (Bagus, 2022). Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peran krusial sebagai elemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, maka komunikasi yang baik di antara pemimpin dan karyawan sangat penting. Melalui proses interaksi yang dilakukan dalam komunikasi, para anggota organisasi menerima adanya sinyal kepercayaan, dukungan, keterbukaan, dan perhatian (Cartono & Maulana, 2019). Hal ini menunjukkan betapa komunikasi yang transparan, aktif, dan inklusif sangat penting dalam organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat, penting untuk menjaga komunikasi yang baik, membuka diri terhadap rekan kerja, memperhatikan sesama pegawai, dan secara aktif meminta pendapat mereka dalam menjalankan kebijakan, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Namun, pada kenyataannya, masih ada pegawai di kantor tersebut yang tidak terbuka dalam bekerja, menyebabkan ketidakefektifan dalam pekerjaan serta kurangnya musyawarah untuk menggali pendapat atau ide dari rekan kerja, hal ini menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja. Ketika suatu instansi menciptakan iklim komunikasi yang positif, pegawai akan merasa lebih nyaman dalam berbagi informasi, berkolaborasi, dan berkomunikasi secara terbuka dengan sesama rekan kerja dan atasan. Komunikasi yang efektif membantu dalam mentransfer informasi dengan tepat waktu, memecahkan masalah, membuat keputusan yang lebih efektif, serta memperbaiki koordinasi antara tim dan departemen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas. Oleh karena itu, Kementerian Agama harus memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan lingkungan kerja yang komunikatif.

Idealnya, untuk mencapai keseimbangan antara individu dan organisasi, gaya kepemimpinan yang kondusif perlu didukung, sehingga menghasilkan pegawai yang berkinerja. Keberhasilan komunikasi, yang tercermin dalam efektivitas dan efisiensinya, merupakan alat perekat organisasi, yang juga mempengaruhi reputasi organisasi tersebut. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat, semakin besar kemungkinan kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak baik, maka kondisinya bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Sebuah komunikasi yang baik di antara pemimpin dan karyawan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmoni, dan menciptakan sinergi yang lebih baik antar anggota organisasi. Selain itu, komunikasi yang berjalan dengan baik akan menjadikan organisasi mampu menciptakan suasana yang kondusif yang bisa menimbulkan kepuasan kerja, yang akan mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut (N. Diana, 2020). Komunikasi yang efektif sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Komunikasi berperan dalam menghubungkan berbagai proses bisnis dalam organisasi dan memastikan kelancaran proses tersebut.

Untuk mencapai komunikasi yang mendalam dan harmonis, relasi komunikasi yang efektif harus terjalin antara anggota organisasi, pimpinan dan anggota tim, serta antara rekan kerja. Prestasi suatu organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana komunikasi di dalamnya, karena komunikasi yang baik membantu dalam mencapai tujuan organisasi, merespons perubahan, mengoordinasikan kegiatan, dan memperkuat solidaritas di dalam organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi (Duha, 2020). Karena komunikasi yang terorganisir dengan baik menciptakan suasana positif dalam organisasi, hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan pada posisi organisasi (N. Diana, 2020). Menyoroti peran penting komunikasi organisasi dalam menentukan kreativitas dan produktivitas anggota organisasi lingkungan komunikasi secara signifikan memengaruhi upaya organisasi, karena anggota berusaha mencapai hasil optimal demi

keuntungan dan kesuksesan organisasi (Saleh, 2016). Hal ini juga dikatakan oleh Guzley menyatakan bahwa salah satu faktor paling berpengaruh positif yang menentukan daya cipta atau *output* anggota organisasi adalah iklim komunikasi organisasi, karena iklim komunikasi memberikan dampak terhadap seberapa besar usaha yang dicurahkan anggota organisasi dalam menghasilkan kinerja terbaik bagi kepentingan dan keberhasilan organisasi (Saleh, 2016). Dalam studi Ruliana tentang *Peran Lingkungan Komunikasi dalam Peningkatan Kinerja Kerja*, menunjukkan bahwa praktik lingkungan komunikasi memiliki peran yang sangat esensial dalam meningkatkan produktivitas pegawai Sari Ater & Hotel. Pegawai yang menilai lingkungan pertukaran informasi sebagai yang ideal dalam organisasi mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Ruliana, 2018). Kualitas hubungan personal dan aliran informasi yang transparan dianggap sebagai sumber daya yang kuat dalam membantu pegawai memiliki pemahaman lebih luas tentang koordinasi dan efektivitas kerja tim dalam suatu organisasi. Dalam mencapai sasaran organisasi, lingkungan komunikasi yang positif diperlukan untuk menciptakan keselarasan di antara anggota organisasi. Ini memfasilitasi interaksi, penetapan tujuan, kerja sama, dan koordinasi di antara anggota untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Dengan kata lain, lingkungan komunikasi dalam suatu organisasi memiliki peran sentral dalam memotivasi anggota untuk berupaya dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Lingkungan komunikasi yang baik dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh pemimpin oleh karena itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin harus mampu menangani rasa frustrasi yang muncul saat berinteraksi dengan bawahannya. Hal ini disebabkan adanya fenomena gangguan (*noise*) yang terjadi antara komunikator dengan lingkungan komunikator itu sendiri pada saat menyampaikan informasi; Hal ini tergantung pada pilihan media, penggunaan kata-kata untuk menyampaikan pesan akan mempengaruhi makna pesan yang disampaikan. Menurut Hasibuan dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar pegawai mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Komunikasi dengan pemimpin berperan penting dalam mengambil tindakan dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuannya. Mencapai tujuan organisasi tidak hanya melibatkan implementasi rencana saja, melainkan juga melibatkan usaha dari pimpinan organisasi untuk mengubah perilaku bawahan agar memenuhi standar yang telah ditetapkan. Menurut Hariyono, hal ini dilakukan supaya pemimpin mampu menggerakkan pegawai melalui pendekatan dan pembinaan yang terarah sesuai dengan kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan prosedur organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan beragam perilaku yang diapresiasi oleh seorang *leader* ketika ia mengelola dan memengaruhi anggota timnya (Hariyono, 2018).

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat memiliki tanggung jawab dan melapor kepada Menteri Agama sebagai organisasi yang telah mencapai kinerja. Pengurus Panitia Keagamaan Daerah bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan fungsi Panitia Keagamaan di provinsi sejalan dengan mengacu kepada kebijakan dan peraturan hukum yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugasnya, Direktorat Wilayah Religius Presiden menjalankan fungsi-fungsi berikut: membuat dan menetapkan visi, misi, serta kebijakan teknis dalam bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi; memberikan pelayanan, bimbingan, dan pelatihan penyelenggaraan ibadah Haji dan Umroh; madrasah, pelayanan pendidikan agama dan agama, bimbingan, dan pelatihan; meningkatkan keselarasan antar umat beragama; menyusun aturan teknis di bidang administrasi dan pengelolaan info; mengoordinasikan perencanaan program, pemantauan, audit, dan penilaian; mengembangkan berhubungan dengan otoritas daerah, lembaga, dan organisasi publik terkait dalam rangka pelaksanaan tanggung jawab setingkat Kementerian di Provinsi. Terdapat tantangan bagi pemimpin dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang lebih baik mengingat adanya perbedaan status sosial, jabatan, dan ruang lingkup pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai suatu peristiwa komunikasi, perilaku, respons pegawai satu dengan pegawai lainnya, ekspektasi (harapan), konflik-konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Saputri, 2019, p. 36). Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan dan perkembangan kerja mereka, apa yang ingin mereka capai dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Redding menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Menurut Poole, iklim komunikasi dalam organisasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi serta membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui iklim komunikasi suatu organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu (Mulyana, 2013, p. 148). Selain itu iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang penting dalam produktivitas suatu organisasi, karena iklim dapat mempengaruhi pegawai melalui aktivitas, pelaksanaan tugas kualitas dari hasil dan pola kerja dari suatu unit kerja. Peningkatan kinerja dapat berlangsung apabila pegawai memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan agar sesuai dengan peran pegawai secara tepat terhadap sistem secara keseluruhan yang berlaku dalam organisasi (Irawan & Venus, 2016, p. 124).

Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya ditentukan oleh kualitas pemimpin dalam organisasi tersebut. Pemimpin adalah orang yang membantu orang lain dalam organisasi memperoleh hasil-hasil yang diinginkan, yang bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi (Mulyana, 2013, p. 276).

Diana mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Rivai dalam Diana gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh pemimpin dalam bekerja, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Y. Diana, 2019, pp. 33-34).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai ungkapan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan kata lain, kinerja yang maksimal dapat dicapai jika individu sebagai anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menggunakan pengetahuan, sikap dan keterampilannya. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai, baik secara tim maupun individu, sesuai dengan indikator yang direncanakan, standar dan kompetensi yang ditetapkan (Saputri, 2019, p. 43). Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai dalam melaksanakan tugas pokok

yang dibebankan kepadanya untuk menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai terdiri dari serangkaian perilaku atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pemahaman, kompetensi, keterampilan, dedikasi, dan motivasi untuk mewujudkan prestasi kerja dan keberhasilan tujuan organisasi.

Efektivitas pegawai dalam suatu organisasi tergantung pada banyak faktor. Menurut Mathis dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi meliputi kemampuan tenaga kerja, motivasi, dukungan yang diterima (kepemimpinan), pekerjaan yang diselesaikan dan hubungan dengan organisasi (Novalindah, 2014, p. 42). Sejalan dengan itu, Goldhaber membagi unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu unsur fungsional dan unsur perilaku. Unsur fungsional mencakup aspek mutu pegawai yang berupa pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan emosi dan spiritual. Sedangkan unsur perilaku mencakup sikap pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem imbalan, hukuman dan sebagainya (Novalindah, 2014, p. 42).

Menurut teori 4 sistem Likert, organisasi yang bertujuan mencapai efisiensi tinggi dan mencapai keuntungan maksimal melibatkan upaya untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan membangun hubungan yang positif dengan karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Likert. Suksesnya suatu organisasi dapat dicapai ketika pemimpin melaksanakan gaya kepemimpinan yang fokus pada peran anggota dan menjaga komunikasi yang efektif di seluruh tingkatan. Oleh karena itu, untuk memastikan peran yang aktif dari pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, penting untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan menciptakan lingkungan komunikasi organisasi yang kondusif guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan suatu organisasi, termasuk dalam meraih tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan. Demikian juga, jika pengurus di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, ada kemungkinan besar bahwa organisasi tersebut akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas seorang pemimpin sering dianggap sebagai faktor paling krusial yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin begitu penting sehingga kepemimpinan menjadi topik menarik bagi peneliti yang berfokus pada perilaku pengorganisasian.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-kuantitatif. Terdapat tiga variabel yang dianalisis, yakni Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Metode tersebut digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif/statistik untuk mengidentifikasi serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Proses penelitian ini bersifat deduktif, di mana konsep atau teori digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan membentuk hipotesis.

Validitas

Menurut Sugiyono, keandalan ini menjadi penting dalam menguji item pertanyaan guna menentukan apakah suatu item tersebut sesuai untuk penggunaannya (Sugiyono, 2017). Penentuan validitas pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen penelitian didasarkan pada dua dimensi penting. Sebuah butir soal dianggap valid jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$. Alternatif metode untuk menilai validitas adalah dengan membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r , di mana elemen dianggap valid

jika nilai hitung $r \geq$ nilai tabel r_{α} . Sebaliknya, elemen dianggap tidak valid jika nilai hitung $r \leq$ nilai tabel r_{α} .

Reliabilitas

Menurut Sugiyono, uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran pengendalian yang menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika menggunakan objek yang sama dan serupa untuk memberikan informasi (Sugiyono, 2017). Dalam menguji reliabilitas instrumen penelitian, nilai koefisien alpha Combach sebesar 0,60 dianggap sebagai indikator reliabilitas yang memadai.

Deskripsi Data

Variabel yang diukur dengan menggunakan indikator-indikator pada skala Likert. Skala Likert 5 poin, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2017), memiliki penjelasan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Uji Asumsi Klasik

Pertama pengujian normalitas data dilakukan untuk mengevaluasi apakah *residual* atau *error* yang diestimasi dari pengukuran terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan untuk mengevaluasi apakah data penelitian memiliki distribusi normal di populasi yang bersangkutan.

Kedua uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier yang signifikan (Ghozali, 2016). Uji linearitas memberikan informasi mengenai bentuk keterkaitan antara variabel bebas dan terikat, apakah bersifat linier, kuadrat, atau kubik.

Uji Hipotesis

Uji koefisien korelasi (R) pengujian ini dilakukan untuk menilai hubungan antar variabel dan menguji hipotesis kaitan antar variabel yang memiliki skala interval atau rasio, dengan asumsi bahwa sumber data dari variabel-variabel tersebut sama (Sugiyono, 2017).

Uji korelasi ganda ialah nilai yang mencerminkan Arah dan kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dapat tercermin dalam korelasi ganda yang mencerminkan interaksi bersama mereka dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017). Penggunaan korelasi ganda memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana kombinasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat secara bersamaan.

HASIL

Tabel 1. Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja * gaya kepemimpinan | Between Groups | (Combined) | 149.251 | 10 | 14.925 | 3.443 | .002 |
| | | Linearity | 78.331 | 1 | 78.331 | 18.071 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 70.920 | 9 | 7.880 | 1.818 | .090 |
| | Within Groups | 203.732 | 47 | 4.335 | | | |
| Total | | | 352.983 | 57 | | | |

Tabel 2. Koefisien Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai

| | | Iklim Komunikasi Organisasi | Kinerja |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|---------|
| Iklim Komunikasi Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .399 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 |
| | N | 58 | 58 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .399 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | |
| | N | 58 | 58 |

Tabel 3. koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

| | | Gaya Kepemimpinan | Kinerja |
|-------------------|---------------------|-------------------|---------|
| Gaya Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .471 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 58 | 58 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .471 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 58 | 58 |

Tabel 4. Korelasi Ganda

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .563 ^a | .317 | .292 | 2.09407 | .317 | 12.748 | 2 | 55 | .000 |

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, iklim komunikasi organisasi

PEMBAHASAN

Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Berdasarkan pelaksanaan penelitian pada 58 individu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang memiliki tingkat

kekuatan yang lemah sebesar 39,9% antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara peningkatan iklim komunikasi organisasi dan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Wilayah tersebut, meskipun tingkat hubungannya dapat dikategorikan sebagai lemah.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kinerja pegawai dan iklim komunikasi organisasi. di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini menggambarkan bahwa meningkatnya perhatian terhadap iklim komunikasi dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap iklim komunikasi organisasi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kurangnya kepercayaan antar bawahan atau sesama pegawai, minimnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan rendahnya praktik kejujuran dalam bekerja dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selain itu, kurangnya transparansi komunikasi ke bawah, kurangnya praktik mendengarkan dari pimpinan ke bawahan, serta kurangnya perhatian terhadap kinerja tinggi dapat berkontribusi pada kinerja pegawai yang rendah.

Solidaritas dalam menerapkan indikator iklim komunikasi organisasi menjadi faktor kunci dalam membentuk atmosfer kerja yang menyenangkan dan mendukung, sehingga Membantu dalam peningkatan produktivitas pegawai. Proses komunikasi dianggap sebagai elemen kritis yang mendukung Menjaga kesatuan dalam organisasi, mendukung anggota organisasi mencapai tujuan individu dan kolektif, menanggapi serta mengimplementasikan perubahan dalam struktur organisasi, serta mengkoordinasikan aktivitas keseluruhan organisasi. Sebuah organisasi yang tidak efektif dalam komunikasinya tidak akan mencapai efektivitas yang diharapkan. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang efektif antara anggota organisasi, termasuk atasan-bawahan, bawahan-atasan, dan antar-bawahan, memainkan peran krusial dalam membangun fondasi peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam konteks organisasi (N. Diana, 2020).

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H₂)

Berdasarkan analisis data variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan pada 58 individu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, ditemukan bahwa terdapat korelasi sedang sebesar 47,1% antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat adanya kaitan positif yang sedang antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah tersebut. Artinya, semakin meningkatnya gaya kepemimpinan, semakin meningkat juga kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat.

Mengamati gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa peningkatan perhatian terhadap gaya kepemimpinan dapat memperbaiki kinerja pegawai. Sebaliknya, kelalaian terhadap aspek ini dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Kurangnya kepercayaan terhadap bawahan dapat merusak komunikasi antara pemimpin dan pegawai, sedangkan kurangnya motivasi terhadap bawahan dapat mengurangi semangat pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Ketidakpedulian terhadap bawahan dapat membuat organisasi kehilangan fokus dan tujuan, sedangkan kurangnya komunikasi efektif antara pemimpin dan pegawai dapat menyebabkan kesalahpahaman yang sering terjadi.

Selain itu, ketidakmampuan dalam mengendalikan bawahan dapat mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap aturan. Semua ini berpotensi menciptakan lingkungan organisasi yang tidak mendukung dan tidak memberikan panduan kepada pegawai untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja pegawai menjadi terganggu. Gaya kepemimpinan ialah kunci untuk menentukan tingkat kinerja karyawan di suatu organisasi yang bisa menyebabkan peningkatan ataupun penurunan kinerja

karyawan (Lumbasi, K'aol, & Ouma, 2016). Oleh karenanya, peran seorang *leader* sangat memengaruhi kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan dalam berkomunikasi, secara langsung maupun tidak langsung, berkaitan erat dengan iklim komunikasi dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. Selain itu pemimpin, sebagai figur sentral dalam suatu organisasi, memiliki kontrol atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahannya dan memiliki keputusan terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H₃)

Berdasarkan evaluasi data mengenai variabel iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, terungkap bahwa secara bersamaan keduanya memiliki korelasi sedang sebesar 56,3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam membentuk kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pegawai memahami dan melaksanakan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Keberadaan iklim organisasi menjadi penentu keberlangsungan hidup suatu organisasi. Ketidakseimbangan dalam iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan suatu organisasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Komunikasi menjadi faktor utama yang menentukan atmosfer dalam organisasi, di mana lingkungan yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan motivasi kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Putra, D. P. P. M., & Putri, 2017).

Terkadang, pelaksanaan tugas di dalam organisasi terhambat karena masalah komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk meminimalkan potensi masalah dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya membentuk hubungan komunikasi yang harmonis antara anggota organisasi dan menciptakan iklim komunikasi yang mendukung keberhasilan komunikasi sendiri seperti alat perekat antara anggota organisasi untuk bisa meningkatkan kinerja organisasi tersebut (Irawan & Venus, 2016).

Rensis Likert mengemukakan Teori Empat Sistem, yang menyatakan bahwa organisasi yang menginginkan keuntungan maksimal serta kinerja dan produktivitas tinggi, harus mengoptimalkan SDM dan membangun hubungan yang baik dengan karyawannya (Morissan, 2013). Menurut Likert, suksesnya suatu organisasi tergantung pada penerapan sikap kepemimpinan yang berfokus pada bawahan dan terjalinnya komunikasi yang baik serta saling mendukung di antara seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, untuk memastikan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan menciptakan lingkungan komunikasi organisasi yang mendukung guna meningkatkan efisiensi dan kinerja.

Hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai telah terbukti melalui penelitian sebelumnya. Berdasarkan temuan ini dan penelitian sebelumnya, penelitian mengenai keterkaitan antara iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting. Terutama, hal ini menjadi relevan dalam konteks Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, sebagai langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Upaya menciptakan hubungan yang positif dan suasana kerja yang nyaman melalui pembentukan iklim komunikasi organisasi yang mendukung,

serta peran aktif pemimpin dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan performa, membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah tersebut.

Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi penting, terutama bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat, dalam mempersiapkan sumber daya manusianya agar lebih efisien dan memiliki kemampuan serta motivasi kerja yang optimal. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif.

SIMPULAN

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat. Meskipun tingkat hubungan tergolong lemah, namun adanya iklim komunikasi yang kondusif dan positif di dalam organisasi dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat. Tingkat hubungan yang sedang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan interpersonal dengan pegawai, terutama yang diterapkan oleh Kepala Kantor Wilayah, dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga, terdapat hubungan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatra Barat, dengan tingkat hubungan yang sedang sebesar 56,3%. Sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Bagus, A. A. G. (2022). Pola Komunikasi Pimpinan dan Karyawan dalam Pengembangan Iklim Komunikasi Organisasi pada Probus System CV. Mitra Solusi Mandiri Denpasar. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 24(1), 9–14. Retrieved from <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/ilkom/article/view/1227>.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i2.5420>.
- Diana, N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Tingkat Disiplin Pegawai yang Dimediasi oleh Tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VI Jawa Tengah*. (Thesis). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *JUMANT*, 11(2), 193–206. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/704>.
- Duha, T. (2020). *Motivasi untuk Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Fatmawati, N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 2(1), 57–66.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. (Thesis). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariyono, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Iklim Komunikasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tamiang. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 4(2), 73. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v4i2.1819>.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.v4i2.7367>.
- Lumbasi, G. W., K'aol, G., & Ouma, C. (2016). The Effect of Participative Leadership Style on the Performance of COYA Senior Managers in Kenya. *Researchjournal's Journal of Management*, 4(5), 1–12. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Effect-of-Participative-Leadership-Style-on-the-Lumbasi-K%E2%80%99aol/ceab059eb7c5e305f2b95d799265ce5ee69b370f>.
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi: Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana.

- Mulyana, D. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novalindah, N. A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Anggota Tim: Studi pada Tim Audit AKN II BPK RI* (Thesis). Universitas Indonesia, Jakarta.
- Putra, D. P. P. M., & Putri, Y. R. (2017). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Restoran Ranggon Sunset Kabupaten Buleleng Bali. *EProceedings of Management*, 4(3).
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Saputri, R. S. D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Agung Mitra Sejahtera)* (Thesis, Universitas Diponegoro). Universitas Diponegoro. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/79728/>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.