

**PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN  
(STUDI KUANTITATIF PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)**

**M. Ramadhan Akbari**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
[ramadhanakbari95@gmail.com](mailto:ramadhanakbari95@gmail.com)

**Muzahid Akbar Hayat**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
[m.akbarhayat@gmail.com](mailto:m.akbarhayat@gmail.com)

**Khuzaini**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
[zaini\\_wk@yahoo.co.id](mailto:zaini_wk@yahoo.co.id)

**Didi Susanto**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
[didisusanto82@yahoo.com](mailto:didisusanto82@yahoo.com)

**Mardiana**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
[hj.mardiana27@gmail.com](mailto:hj.mardiana27@gmail.com)

**Abstrak**

*Dari hasil penelitian terdahulu gaya komunikasi pimpinan berjalan dengan lancar dan memiliki pengaruh terhadap iklim organisasi dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini sebanyak 132 orang pegawai keminfo dengan menggunakan teknik slovin. Teknik pengumpulan data berupa analisis dokumentasi dan analisis data menggunakan deskriptif dan regresi. Hasil penelitian gaya komunikasi pimpinan terhadap iklim organisasi dan kinerja pegawai diperoleh  $R_{yx1,2,3} = 0,95$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style terhadap iklim organisasi.  $R_{zx1,2,3} = 0,99$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style terhadap kinerja pegawai.  $R_{yx1} = 0,56$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan The Controlling Style terhadap iklim organisasi.  $R_{yx2} = 0,61$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan The Equalitarian Style terhadap iklim organisasi.  $R_{yx3} = 0,36$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan The Structuring Style terhadap iklim organisasi.  $R_{zx1} = 0,17$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan The Controlling Style terhadap kinerja pegawai.  $R_{zx2} = 0,29$  dengan  $p < 0,05$  (sangat*

M. Ramadhan Akbari, Muzahid Akbar Hayat, Khuzaini, Didi Susanto, Mardiana: Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kuantitatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)

signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian Style* terhadap kinerja pegawai.  $R_{zx3} = 0,89$  dengan  $p < 0,05$  (sangat signifikan) atau terdapat pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan *The Structuring Style* terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style, Iklim, Organisasi, dan Kinerja*

### **Abstract**

From the results of previous research the leadership communication style runs smoothly and has an influence on the organizational climate and employee performance. The research method used is descriptive method with a quantitative approach. Subjects in this study were 132 Ministry of Information and Information Technology employees using the slovin technique. Data collection techniques in the form of documentation analysis and data analysis using descriptive and regression. The results of the research on leadership communication style on organizational climate and employee performance obtained  $R_{yx1,2,3} = 0.95$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between leadership communication styles consisting of *The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style* on organizational climate.  $R_{zx1,2,3} = 0.99$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style consisting of *The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style* on employee performance.  $R_{yx1} = 0.56$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style *The Controlling Style* and organizational climate.  $R_{yx2} = 0.61$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style *The Equalitarian Style* and organizational climate.  $R_{yx3} = 0.36$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style *The Structuring Style* and organizational climate.  $R_{zx1} = 0.17$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style *The Controlling Style* on employee performance.  $R_{zx2} = 0.29$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style *The Equalitarian Style* on employee performance.  $R_{zx3} = 0.89$  with  $p < 0.05$  (very significant) or there is an influence between the leadership communication style *The Structuring Style* on employee performance.

Keywords: *The Controlling Style, The Equalitarian Style, The Structuring Style, Climate, Organization, and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Gaya komunikasi pemimpin adalah perilaku komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, dengan kata lain cara atau bagaimana seorang pimpinan/atasan berkomunikasi dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu. Komunikasi internal, yang dalam hal ini disebut juga dengan komunikasi pegawai memiliki tiga wujud. Yang pertama adalah komunikasi ke bawah (*downward communication*), yakni komunikasi dari pihak manajemen atau atasan kepada para pegawai. Yang kedua adalah komunikasi ke atas (*upward communication*), yakni komunikasi dari karyawan ke atasan. Adapun yang ketiga adalah komunikasi sejajar (*sideways communication*), yakni komunikasi yang berlangsung antara sesama pegawai.<sup>1</sup> Menciptakan kinerja pegawai yang optimal tidaklah mudah, sebab karena kinerja yang optimal dapat tercipta jika aspek-aspek yang mempengaruhinya antara lain gaya komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja, ataupun tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjaga integritas, wibawa dan profesionalismenya di dalam sebuah organisasi. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang

---

<sup>1</sup> Pace, R. Wayne & Faules, (2010) Komunikasi organisasi. Bandung: Remaja Rosda Karya.

M. Ramadhan Akbari, Muzahid Akbar Hayat, Khuzaini, Didi Susanto, Mardiana: Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kuantitatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)

sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide dan saran. Sebuah organisasi akan berjalan baik bila pegawainya memiliki kinerja yang baik pula.<sup>2</sup>

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk menghasilkan kinerja tidak terlepas dari kondisi iklim komunikasi Organisasi yang mendorong tercapainya kinerja tersebut. Iklim komunikasi Organisasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Hal inilah yang sepatutnya dijaga dan dibina secara terus menerus oleh setiap anggota agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya. Sebaliknya iklim yang negatif benar-benar dapat merusak keputusan yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi. Pada akhirnya akan berpengaruh buruk juga terhadap kinerja pegawai.<sup>3</sup> Data pencapaian indikator kinerja utama dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2020 sebesar 102% sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 94,5% (Laporan pengukuran kinerja kominfo tahun 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengukuran indikator kinerja utama di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan mengalami penurunan.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara kepada 5 orang pegawai di Dinas Kominfo didapat indikator kualitas menunjukkan mutu hasil kerja pegawai belum mencapai standar sebesar 40 %, pada indikator kuantitas menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu sebesar 45 %, indikator tanggung jawab menunjukkan menunjukkan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja sebesar 55 %, pada indikator kedisiplinan menunjukkan pegawai disiplin pada tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku sebesar 70 % dan pada indikator Inisiatif menunjukkan pegawai memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai sebesar 65 %. Pada pelaksanaan tugas organisasi yang diemban pegawai dengan penuh tanggung jawab sebesar 60%, mengetahui apa yang diharapkan dari pegawai dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi sebesar 55%,.

---

<sup>2</sup> Rizki, N,A(2014). Hubungan Komunikasi Organisasi dengan semangat kerja pegawai pada kantor kelurahan pasar pagi kota Samarinda. E journal Ilmu Komunikasi, 2(4):209-219

<sup>3</sup> Azura, I., & Rummyeni.(2017) Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Riau Televisi. JOM FISIP, 5(2), 1-13

penghargaan dan pengakuan atas kerja baik dari atas sebesar 55%, pimpinan memberikan perhatian kepada pada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan sebesar 65%, tercapainya aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur sebesar 60% dan komitmen team sebesar 50%.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*, yaitu suatu penelitian dengan cara pendekatan observasi dan pengukuran pada saat bersamaan atau pada waktu yang sama.<sup>4</sup> Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap iklim organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan.

### 1. Populasi

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 194 orang terdiri dari 39 pegawai negeri sipil dan 154 pegawai kontrak.

Tabel 4.1 Distribusi Penelitian Berdasarkan Bidang (Divisi)

No.	Nama Bidang (Divisi)	PNS	Kontrak	Jumlah
1	Bidang Sekretariat	9	36	45
2	Bidang Informasi Publik dan Statistik	6	21	27
3	Bidang Komunikasi Publik	8	20	28
4	Bidang Persandian & Keamanan Informasi	8	7	15
5	Bidang E-Government	9	14	23
6	Bidang Komunikasi Publik (KPID)	0	14	14
7	Abdi Persada	0	43	43
Jumlah		40	155	195

<sup>4</sup> Siyoto,. Sandu., Ali.Sodik.(2015). Dasar Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

## 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *propotional random sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah.<sup>5</sup> Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*). Husein Umar (2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dengan demikian ukuran sampel pada penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{195}{1 + (195)(0,05)^2} = 131$$

Dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* didapatkan jumlah sampling sebanyak 131 orang. Besar atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing responden yang tersebar di 7 bidang, digunakan rumus Sugiyono<sup>6</sup> berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n : Jumlah sampel yang diinginkan dari setiap bidang

X : Jumlah Populasi setiap bidang

N : Jumlah populasi seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan

n<sub>1</sub> : Sampel

---

<sup>5</sup> Arikunto (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

<sup>6</sup> Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tabel 4.2 Perhitungan sampel pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)

No	Bagian	Populasi	Perhitungan	Hasil (%)	Sampel
1	Bidang Sekretariat	9	$\frac{9 \times 131}{194}$	6,1	6 orang
2	Bidang Informasi Publik dan Statistik	6	$\frac{6 \times 131}{194}$	4,1	4 orang
3	Bidang Komunikasi Publik	8	$\frac{8 \times 131}{194}$	5,4	5 orang
4	Bidang Persandian dan Keamanan Informasi	8	$\frac{8 \times 131}{194}$	5,4	5 orang
5	Bidang E-Government	9	$\frac{9 \times 131}{194}$	6,1	6 orang
6	Bidang Komunikasi Publik (KPID)	0	$\frac{0 \times 131}{194}$	0	0 orang
7	Abdi Persada	0	$\frac{0 \times 131}{194}$	0	0 orang
Jumlah		40		100	26 orang

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Kominfo Prov Kalsel tahun 2021

Tabel 4.3 Perhitungan sampel pada kontrak

No	Bagian	Populasi	Perhitungan	Hasil (%)	Sampel
1	Bidang Sekretariat	36	$\frac{36 \times 131}{195}$	24,3	24 orang
2	Bidang Informasi Publik dan Statistik	21	$\frac{21 \times 131}{195}$	14,2	14 orang
3	Bidang Komunikasi Publik	20	$\frac{20 \times 131}{195}$	13,5	14 orang
4	Bidang Persandian dan Keamanan Informasi	7	$\frac{7 \times 131}{195}$	4,7	5 orang
5	Bidang E-Government	14	$\frac{14 \times 131}{195}$	9,5	10 orang

6	Bidang Komunikasi Publik (KPID)	14	$\frac{14 \times 131}{195}$	9,5	10 orang
7	Abdi Persada	43	$\frac{43 \times 131}{195}$	28,9	29 orang
Jumlah		154		100	106 orang

Sumber : Data Kepegawaian PNS Dinas Kominfo Prov. kalsel tahun 2021

## KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi adalah perilaku komunikasi yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan feedback dari orang lain terhadap pesan organisasional yang disampaikan.<sup>7</sup> Menurut Steward L.Tubbs dan Sylvia Mos menyatakan gaya komunikasi ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one-away communication*. Gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu system tertentu. Masing-masing gaya komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pada maksud dari pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*).<sup>8</sup>

### Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Kelneer dalam Lita<sup>9</sup> menyebutkan 6 (enam) dimensi iklim organisasi sebagai berikut : Dijelaskan dalam penelitian tersebut bahwa difusi inovasi memiliki tiga tahapan yaitu:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*). Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan, pelaksanaan tugas organisasi yang diemban, karena mereka terlibat didalam proses yang sedang berjalan.
2. Kejelasan (*Clarity*) hal yang berkaitan dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dengan pekerjaan, perannya dan tujuan organisasi.

<sup>7</sup> Sartika, Snatri (2020) Pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang. Prodi Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

<sup>8</sup> Rahawarin C, arikunto S (2015) Pengaruh Komunikasi, iklim dan gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol.3 No.2 September 2015 (173-188)

<sup>9</sup> Lita, Koswara (2017) iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jurisma: Jurnal riset bisnis & manajemen.

3. Penghargaan (reward) hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas kerja baik.
4. Standar (Standards) perasaan karyawan tentang kondisi organisasi, dimana manajemen memberikan perhatian kepada pada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan.
5. Fleksibilitas (Flexibility) hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
6. Komitmen team (Team Commitment) berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih baik saat dibutuhkan.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013)<sup>10</sup> dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kedisiplinan, pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang kewajiban seorang pegawai.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini didapatkan hasil perhitungan gaya komunikasi pimpinan terhadap iklim organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi

---

<sup>10</sup> Khatami, M. I., & Nurjanah, A. (2022). Difusi Inovasi dalam Penerapan Komunikasi Bencana pada Masa Mitigasi oleh Forum Pengurangan Risiko Bencana (FPRB). *Jurnal Audiens*, 3(3), 121-130.

M. Ramadhan Akbari, Muzahid Akbar Hayat, Khuzaini, Didi Susanto, Mardiana: Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kuantitatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)

sebesar 131,31 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan terhadap iklim organisasi adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{yx} = 0,71$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,50$  dan determinasinya 50%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 50%. Sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 8,02 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{zx} = 0,24$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,06$  dan determinasinya 6%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 6%. Sedangkan sisanya 94% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya perhitungan berdasarkan gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari *The Controlling Style*, *The Equalitarian Style*, *The Structuring Style* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut hasil analisis regresi didapatkan bahwa harga F regresi sebesar 415,33 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari the controlling style, the equalitarian style, dan the structuring style terhadap iklim organisasi adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{yx_{1,2,3}} = 0,95$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,91$  dan determinasinya 91%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari *The Controlling Style*, *The Equalitarian Style*, *The Structuring Style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 91%. Sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Perhitungan berdasarkan gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari *The Controlling Style*, *The Equalitarian Style*, *The Structuring Style* terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut hasil analisis regresi didapatkan bahwa harga F regresi sebesar 2223,46 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari the controlling style, the equalitarian style, dan the structuring style terhadap kinerja pegawai adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{zx_{1,2,3}} = 0,99$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,98$  dan determinasinya 91%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari *The Controlling Style*, *The Equalitarian Style*, *The*

M. Ramadhan Akbari, Muzahid Akbar Hayat, Khuzaini, Didi Susanto, Mardiana: Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kuantitatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)

*Structuring Style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 98%. Sedangkan sisanya 2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari perhitungan di atas adapun perhitungan menurut indikator dari variabel gaya komunikasi pimpinan terhadap iklim organisasi dan kinerja pegawai sebagai berikut:

**A. Pengaruh Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Controlling Style* Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling* terhadap iklim organisasi. Pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 59,76 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling style* terhadap iklim organisasi adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{yx1} = 0,56$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,32$  dan determinasinya 32%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 32%. Sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor lain.

**B. Pengaruh Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Equalitarian Style* Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian* terhadap iklim organisasi. Pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 76,66 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian style* terhadap iklim organisasi adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{yx2} = 0,61$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,37$  dan determinasinya 37%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 37%. Sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain.

**C. Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Structuring Style* Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring* terhadap iklim organisasi. Pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 18,81 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring style* terhadap iklim organisasi adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{yx3} = 0,36$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,13$  dan determinasinya 13%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 13%. Sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor lain.

**D. Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Controlling Style* Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling* terhadap iklim organisasi. Pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 4,64 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi untuk *the controlling style* terhadap kinerja pegawai adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{zx1} = 0,17$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,03$  dan determinasinya 3%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan untuk *the controlling style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 3%. Sedangkan sisanya 97% dipengaruhi oleh faktor lain.

**E. Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Equalitarian Style* Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian* terhadap iklim organisasi. Pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 12,03 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian style* terhadap kinerja pegawai adalah sangat signifikan.

M. Ramadhan Akbari, Muzahid Akbar Hayat, Khuzaini, Didi Susanto, Mardiana: Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kuantitatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{zx2} = 0,29$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,09$  dan determinasinya 37%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan untuk *the equalitarian style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 9%. Sedangkan sisanya 91% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **F. Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Structuring Style* Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring* terhadap iklim organisasi. Pengaruh gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring* terhadap iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa harga F regresi sebesar 473,22 dengan  $p < 0,05$ , hal ini berarti korelasi pengaruh bersama antara gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring style* terhadap kinerja pegawai adalah sangat signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Indeks korelasi bersama yang diperoleh  $R_{zx3} = 0,89$  dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0,78$  dan determinasinya 78%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan untuk *the structuring style* memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi sebesar 78%. Sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk gaya komunikasi pimpinan terhadap iklim organisasi adanya pengaruh yang kecil dan untuk hasil penelitian yang dilakukan untuk gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai adanya pengaruh yang sangat kecil.

Berdasarkan hasil penelitian untuk gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style* terhadap iklim organisasi adanya pengaruh yang sangat besar serta untuk hasil penelitian untuk gaya komunikasi pimpinan yang terdiri dari *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style* terhadap kinerja pegawai adanya pengaruh yang sangat besar.

Hasil perhitungan yang dilakukan perindikator dapat dilihat sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh dan antara gaya komunikasi pimpinan *the controlling style* terhadap iklim organisasi.
2. Adanya pengaruh dan antara gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian style* terhadap iklim organisasi.
3. Adanya pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan *the structuring style* terhadap iklim organisasi.

M. Ramadhan Akbari, Muzahid Akbar Hayat, Khuzaini, Didi Susanto, Mardiana: Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kuantitatif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan)

4. Adanya pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan *the controlling style* terhadap kinerja pegawai.
5. Adanya pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian style* terhadap kinerja pegawai.
6. Adanya pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan *the structuring style* terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- M.Y (2020). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Media Bina*. Vol.14 No.10 Mei 2020
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azura, I., & Rummyeni. (2017). Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Riau Televisi. *JOM FISIP*, 5(2), 1–13
- Hayat, Muzahid Akbar, Sjaiful, J., Gunawan, W., & Muhammad, I. I. (2021). Peran Media Sosial dalam Komunikasi Politik, 2(1), 2745-5254.
- Hayat, Muzahid Akbar, Rico., Rika, A. S., & M. Irpan. (2021). Komunikasi Pendidikan dan Enterpreurship, 6(12), 2548-1398.
- Lita., Koswara. (2017). *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen
- Pace, R. Wayne & Faules. (2010). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Rahawarin C., Arikunto S (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, September 2015 (173-188)
- Rizki, N. A. (2014). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2(4): 209-219.
- Sartika, Santri (2020) Pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang. *Skripsi. Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Siyoto., Sandu., Ali. Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wayne, (1998). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja*. Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Winarso W (2018). Organizational communication; a conceptual framework. SSRN Electronic Journal. DOI:10.2139/ssrn.3171979
- Warner, L. A., Krinsky, L. S., & Rampold, S. D. (2022). Using a diffusion of innovation lens to understand homeowner support for septic system to sewer system conversions. *Journal of Environmental Management*, 319, 115651.