



Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Komunikasi

(Studi Kasus Dinas Perikanan Kabupaten Sikka)

Fadila^{1*}, Maria Rosa Dalima², Mikaela Glengan³, Mikael Anjelo⁴, Barnabas Kevin Keli⁵

¹⁻⁵Universitas Nusa Nipa, Indonesia

*Penulis Korespondensi : dila51784@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the relationship between transformational leadership and communication climate at the Sikka Regency Fisheries Service. Transformational leadership is seen as a leadership style capable of providing inspiration, motivation, exemplary behavior, and support for employee innovation. Meanwhile, organizational communication climate reflects employees' shared perceptions regarding the quality of internal communication, including support, trust, openness, and clarity of work goals. This study used a descriptive qualitative method with in-depth interviews with Fisheries Service employees. The results showed that transformational leadership was implemented quite well by the service leaders, as evidenced by exemplary behavior, inspiring motivation, individual attention, and encouragement to innovate. The organizational communication climate was also in the good category—marked by support among employees, trust in superiors, information transparency, and clear performance goals. The findings indicate a positive relationship where increasing the quality of transformational leadership strengthens the organizational communication climate. This study suggests the need for improvements in the distribution of technical information and strengthening two-way communication spaces.*

Keywords: *Communication Climate; Fisheries Office; Public Organization; Transformational Leadership; Two-Way Communication.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi di Dinas Perikanan Kabupaten Sikka. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, keteladanan, serta dukungan terhadap inovasi pegawai. Sementara itu, iklim komunikasi organisasi menggambarkan persepsi bersama pegawai mengenai kualitas komunikasi internal, termasuk dukungan, kepercayaan, keterbukaan, dan kejelasan tujuan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam terhadap pegawai Dinas Perikanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diterapkan cukup baik oleh pimpinan dinas, terlihat dari keteladanan, motivasi inspiratif, perhatian individual, dan dorongan untuk berinovasi. Iklim komunikasi organisasi juga berada pada kategori baik—ditandai dengan dukungan antarpegawai, kepercayaan kepada atasan, keterbukaan informasi, dan tujuan kinerja yang jelas. Temuan menunjukkan adanya hubungan positif di mana peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional memperkuat iklim komunikasi organisasi. Penelitian ini menyarankan perlunya perbaikan pada distribusi informasi teknis dan penguatan ruang komunikasi dua arah.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi; Kantor Perikanan; Kepemimpinan Transformasional; Komunikasi Dua Arah; Organisasi Publik.

1. LATAR BELAKANG

Dalam organisasi sektor publik, keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi internal. Dinas Perikanan Kabupaten Sikka sebagai lembaga yang mengelola sektor perikanan membutuhkan komunikasi organisasi yang terbuka dan koordinatif agar pelayanan publik dapat berjalan optimal.

Organisasi modern, termasuk organisasi publik, membutuhkan kepemimpinan yang mampu menghadapi perubahan, memberi inspirasi, dan menciptakan lingkungan komunikasi yang efektif. Dalam konteks pemerintah daerah, kepemimpinan dan komunikasi menjadi kunci

utama keberhasilan pelaksanaan program kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Perikanan Kabupaten Sikka adalah salah satu lembaga teknis daerah yang memegang peran vital dalam pengelolaan sumber daya perikanan, pembinaan masyarakat pesisir, pengembangan usaha perikanan, serta pengawasan ekosistem perairan.

Tantangan yang dihadapi Dinas Perikanan cukup kompleks, meliputi pengelolaan sumber daya alam, koordinasi antarbidang, interaksi dengan stakeholder eksternal, dan pelaksanaan program pembangunan sesuai prioritas daerah. Dalam realitas birokrasi, efektivitas komunikasi internal sering kali menjadi penentu keberhasilan program. Ketika komunikasi organisasi tidak berjalan efektif, potensi misinformasi, keterlambatan program, dan konflik interpersonal dapat meningkat.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan birokrasi modern adalah *kepemimpinan transformasional*, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu memberi pengaruh ideal, memotivasi pegawai, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian personal. Pemimpin transformasional tidak sekadar mengarahkan, tetapi menggerakkan dan membangun komitmen pegawai terhadap tujuan bersama.

Iklim komunikasi adalah persepsi kolektif pegawai terhadap bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi. Iklim komunikasi yang sehat ditandai oleh keterbukaan informasi, kepercayaan antarindividu, komunikasi dua arah, kesempatan menyampaikan pendapat, dan kejelasan tujuan.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi telah terbukti signifikan dalam berbagai penelitian. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih terbuka dan suportif, sedangkan iklim komunikasi yang positif mendukung efektivitas kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikembangkan Burns (1978) dan Bass (1985), menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, visi, dan pemberdayaan kepada pegawai. Di sisi lain, iklim komunikasi menurut Redding dan Pace & Faules merupakan suasana psikologis yang tercipta dari pola komunikasi antaranggota organisasi.

Kedua aspek ini saling berkaitan dan berpengaruh terhadap motivasi, kepercayaan, dan efektivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya menggambarkan hubungan keduanya dalam konteks Dinas Perikanan Kabupaten Sikka.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berlandaskan pada Tjiptono (2002: 84) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo).

Bernard M. Bass (1985) Bass mengembangkan konsep Burns dan menjadikannya lebih operasional. Menurut Bass, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan melalui visi, karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sehingga menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ia memperkenalkan empat dimensi yang dikenal sebagai 4I:

- a. Idealized Influence (Pengaruh Ideal/karisma)
- b. Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)
- c. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)
- d. Individualized Consideration (Perhatian Individual)

Bass & Avolio (1994) Bass bersama Avolio mengembangkan model Full Range Leadership, di mana kepemimpinan transformasional merupakan gaya paling efektif. Menurut mereka, kepemimpinan transformasional mampu mendorong perubahan jangka panjang dengan membangun komitmen, memberdayakan, dan mengembangkan potensi bawahan.

Gary Yukl (2010) Yukl menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang membantu membawa perubahan signifikan dalam tujuan, strategi, dan budaya organisasi dengan cara meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan. Fokus pada perubahan organisasi dan peningkatan motivasi.

Robbins & Coulter (2016) Menurut Robbins dan Coulter, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan mengkomunikasikan visi yang menarik sehingga mendorong bawahan mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan. Penekanan pada visi dan inspirasi.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada empat komponen yang membentuk kepemimpinan transformasional, yaitu :

- a. Idealized influence

Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi bawahannya. Ia sangat memperhatikan kebutuhan bawahannya, menanggung resiko bersama, tidak mempergunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi, memberi visi dan sense of mission, dan

menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti itu, para bawahan akan menaruh respek, rasa kagum dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan sang pemimpin. Hal ini sangat besar manfaatnya dalam hal adaptasi terhadap perubahan, terutama yang bersifat radikal dan fundamental.

b. *Inspirational motivation*

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan ekspektasi tinggi secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana.

c. *Intellectual stimulation*

Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang lumrah terjadi. Pemimpin mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah yang dihadapi. Untuk itu bawahan dilibatkan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi.

d. *Individualized consideration*

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap setiap kebutuhan individual untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak sebagai pelatih (coach) atau penasihat (mentor). Melalui interaksi personal diharapkan prestasi para karyawan dapat semakin meningkat.

Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar pesona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace dan Faules, 2006: 147).

Goldhaber (1986) Goldhaber mendefinisikan iklim komunikasi sebagai kualitas lingkungan komunikasi organisasi yang memengaruhi bagaimana informasi disebarkan, diterima, dan ditafsirkan oleh anggota organisasi. Tekanan pada aliran informasi dan persepsi terhadap proses komunikasi.

Emery & Trist (1965) Menurut mereka, iklim komunikasi adalah kondisi lingkungan sosial dan psikologis yang dihasilkan dari interaksi antarindividu dalam organisasi, termasuk

keterbukaan, kepercayaan, dan dukungan satu sama lain. Fokus pada hubungan sosial dan psikologis.

Donald P. Cushman & Sarah H. King (1988) Mereka menyatakan bahwa iklim komunikasi adalah lingkungan simbolik yang dibentuk oleh gaya komunikasi pemimpin dan respon anggota organisasi, yang memengaruhi persepsi, motivasi, dan perilaku. Menekankan peran pemimpin dalam menciptakan iklim.

Katz & Kahn (1978) Menurut Katz dan Kahn, iklim komunikasi adalah pola pesan dan hubungan interpersonal yang terbentuk dan dipertahankan dalam organisasi, yang memengaruhi koordinasi, motivasi, dan integrasi anggota. Fokus pada pola pesan dan hubungan antarindividu.

Indikator Iklim Komunikasi

Menurut Pace dan Faules (2001:148) menyatakan bahwa “iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”.

1) Supportiveness (dukungan)

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana atasan dan rekan kerja memberikan dukungan emosional, informasi, dan bantuan ketika pegawai menghadapi kesulitan. Iklim yang suportif memungkinkan pegawai merasa aman saat mengungkapkan masalah, karena atasan bersedia membantu, bukan menghakimi. Rekan kerja yang mudah memberikan bantuan menunjukkan adanya budaya kolaborasi dan saling peduli. Dalam organisasi yang suportif, ketika terjadi kesalahan, fokusnya adalah mencari solusi, bukan mencari siapa yang salah.

2) Trust (kepercayaan)

Kepercayaan merupakan elemen utama dari iklim komunikasi yang sehat. Tanpa kepercayaan, komunikasi menjadi kaku, penuh kecurigaan, dan tidak terbuka. Pegawai perlu percaya bahwa informasi dari pimpinan akurat dan tidak ditutup-tutupi. Sebaliknya, pegawai juga ingin merasa dipercaya untuk mengerjakan tugas tanpa pengawasan berlebihan yang menunjukkan ketidakpercayaan. Hubungan kepercayaan antara staf dan pejabat struktural (kabid, kasi) menciptakan aliran informasi yang lancar.

3) Openness and Candor (keterbukaan dan kejujuran)

Menggambarkan sejauh mana informasi disampaikan secara transparan serta adanya kebebasan berkomunikasi secara jujur tanpa rasa takut. Transparansi informasi (program, anggaran, kebijakan baru) sangat penting dalam organisasi publik seperti

Dinas Perikanan. Hubungan yang terbuka antara atasan dan bawahan mempermudah penyelesaian masalah kerja. Pegawai yang dapat menyampaikan kritik tanpa takut akan membangun budaya organisasi yang sehat.

4) High performance goals (tujuan kinerja tinggi)

Dimensi ini menggambarkan kejelasan target kinerja dan sejauh mana tujuan tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai harus memahami secara jelas target dan prioritas kerja tahunan agar kegiatan berjalan sesuai arah organisasi. Target yang realistis akan memotivasi pegawai, sedangkan target yang terlalu tinggi atau tidak jelas akan menurunkan semangat kerja. Penetapan tujuan yang baik harus dijelaskan, dikomunikasikan, dan dipahami oleh seluruh pegawai.

Dari definisi diatas maka penulis simpulkan bahwa iklim komunikasi adalah komunikasi yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan maupun anggota organisasi sehingga menciptakan keadaan lingkungan. Komunikasi yang efektif dicapai dengan melihat keadaan lingkungan komunikasi (iklim komunikasi). dengan mengetahui iklim komunikasi kita dapat melihat kinerja yang dihasilkan karyawan.

Teori ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan iklim komunikasi organisasi. Pemimpin yang memberikan inspirasi, memperhatikan kebutuhan pegawai, serta mendorong inovasi, dapat menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih terbuka, suportif, dan mampu meningkatkan kepercayaan antarpegawai. Gaya kepemimpinan transformasional juga memperkuat komunikasi dua arah, membangun partisipasi, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dalam konteks Dinas Perikanan Kabupaten Sikka, kepemimpinan transformasional terbukti menciptakan iklim komunikasi yang kondusif, ditandai oleh keterbukaan, dukungan, dan hubungan kerja yang harmonis. Kedua variabel ini saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi serta kualitas pelayanan publik.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan data secara sistematis dan faktual dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif kuantitatif konsisten dengan variabel penelitian, berfokus pada permasalahan aktual, serta fenomena yang sedang terjadi, dan hasilnya disajikan dalam bentuk angka yang dapat dianalisis.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur. Populasi yang dapat diakses dalam penelitian ini adalah Pegawai aktif Dinas Perikanan Kabupaten Sikka pada tahun penelitian yang bersedia menjadi narasumber dan memiliki tugas terkait program atau layanan perikanan. Penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer diperoleh langsung dari pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Sikka melalui wawancara mendalam, yang dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan program, tugas, tanggung jawab, serta pandangan pegawai terkait topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber untuk memperoleh informasi mendalam terkait topik penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini menguraikan secara komprehensif bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan di Dinas Perikanan Kabupaten Sikka dan bagaimana penerapan tersebut memengaruhi iklim komunikasi organisasi. Pembahasan berikut disusun berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teori Bass & Avolio (1994), teori Pace & Faules (2006), serta konsep iklim komunikasi menurut Redding.

Kepemimpinan Transformasional

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik di lingkungan dinas.

a. Idealized Influence

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Perikanan memiliki integritas tinggi dan menjadi teladan bagi pegawai. Informan menyatakan bahwa pimpinan selalu konsisten antara ucapan dan tindakan, terutama dalam kedisiplinan waktu, tanggung jawab pekerjaan, dan keterbukaan terhadap staf. Keteladanan ini menumbuhkan rasa hormat, loyalitas, dan kepercayaan pegawai. Pimpinan juga menunjukkan transparansi dalam menyampaikan kebijakan, program, dan anggaran, sehingga pegawai merasa bekerja dalam lingkungan yang jelas dan jujur.

b. Inspirational Motivation

Pimpinan dinas mampu membangkitkan motivasi pegawai terutama saat menghadapi keterbatasan anggaran dan tantangan lapangan. Pegawai mengakui bahwa pimpinan sering memberi arahan yang jelas, dorongan moril, serta apresiasi terhadap kerja pegawai. Pemimpin juga mengkomunikasikan tujuan kerja dengan cara sederhana sehingga mudah dipahami, dan hal ini membuat pegawai memiliki arah kerja yang

jelas. Motivasi yang diberikan berdampak pada meningkatnya semangat kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kemauan untuk tetap produktif meskipun bekerja dalam keterbatasan.

c. Intellectual Stimulation

Pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, saran, dan gagasan baru terkait program budidaya, pengawasan, maupun pemberdayaan nelayan. Pegawai merasa dihargai saat gagasan mereka didengarkan dan ditindaklanjuti. Bahkan beberapa ide pegawai diakomodasi dalam penyusunan program kerja tahunan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menghargai kreativitas dan mendukung inovasi organisasi. Sikap ini menciptakan iklim kerja yang tidak menghakimi, sehingga pegawai berani mengemukakan ide tanpa takut disalahkan.

d. Individualized Consideration

Pimpinan dinas menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan pegawai. Informan menjelaskan bahwa pimpinan sering membuka ruang dialog setelah rapat maupun menerima pegawai secara langsung untuk menyampaikan masalah pekerjaan atau persoalan pribadi. Pimpinan juga memberikan kesempatan pegawai mengikuti pelatihan teknis maupun administrasi untuk meningkatkan kompetensi. Sikap seperti ini memperkuat hubungan emosional antara pimpinan dan pegawai, sekaligus meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri staf.

Iklim Komunikasi Organisasi

1) Supportiveness

Lingkungan kerja dinilai sangat suportif. Pegawai merasa mendapatkan bantuan saat menghadapi kendala pekerjaan, baik dari atasan maupun rekan kerja. Ketika terjadi kesalahan, fokus organisasi adalah mencari solusi bersama, bukan menyalahkan individu. Sikap saling membantu ini memperkuat kerja sama dan membuat suasana kerja terasa aman secara psikologis.

2) Trust

Kepercayaan antara staf dan pejabat struktural dinilai tinggi. Staf percaya bahwa informasi dari pimpinan akurat, tidak ditutupi, dan disampaikan secara konsisten. Sebaliknya, atasan juga menunjukkan kepercayaan kepada staf dengan memberi keleluasaan dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat. Kepercayaan ini memperlancar alur kerja dan mengurangi ketegangan formal dalam birokrasi.

3) Openness and Candor

Informasi mengenai program, anggaran, dan kebijakan baru disampaikan cukup terbuka melalui rapat dan instruksi langsung. Pegawai merasa nyaman berdiskusi dengan pimpinan karena komunikasi berlangsung dua arah. Namun demikian, beberapa informan mengakui bahwa informasi teknis tertentu terkadang tidak merata diterima oleh semua staf, sehingga perlu peningkatan koordinasi antarbidang.

4) High Performance Goals

Tujuan dan target kerja dijelaskan secara jelas pada rapat awal tahun dan melalui surat tugas. Pegawai memahami apa yang harus dicapai dan bagaimana menjalankan langkah kerja. Kendati demikian, beberapa target perlu penyesuaian sesuai kondisi lapangan, terutama terkait keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Secara umum, kejelasan tujuan memberikan arah dan meningkatkan akuntabilitas kerja pegawai.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Komunikasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap terciptanya iklim komunikasi yang positif. Hubungan keduanya dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Keteladanan pemimpin meningkatkan kepercayaan komunikasi.

Ketika pemimpin menunjukkan integritas dan transparansi, pegawai lebih mudah percaya terhadap informasi yang diberikan. Kepercayaan ini menciptakan alur komunikasi yang lebih lancar dan mengurangi potensi konflik.

b. Motivasi inspiratif mendorong komunikasi dua arah.

Ketika pemimpin memberikan arahan yang jelas dan motivasi, pegawai terdorong untuk menyampaikan pendapat, bertanya, dan berkomunikasi lebih aktif. Ini menciptakan iklim komunikasi yang lebih hidup.

c. Stimulasi intelektual membuka ruang inovasi dan ide.

Pemimpin yang mendorong kreativitas membuat pegawai merasa dihargai, sehingga mereka lebih berani menyampaikan ide baru tanpa takut salah. Hal ini meningkatkan keterbukaan dan partisipasi dalam komunikasi organisasi.

d. Perhatian individual memperkuat ikatan emosional dalam komunikasi.

Ketika pemimpin peduli pada kebutuhan pegawai, hubungan interpersonal menjadi lebih hangat, sehingga komunikasi informal dan formal berjalan efektif.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin positif pula iklim komunikasi yang tercipta. Hubungan ini sejalan

dengan teori Bass & Avolio yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menciptakan lingkungan budaya dan komunikasi yang mendukung perubahan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transformasional di Dinas Perikanan Kabupaten Sikka telah diterapkan dengan baik melalui keteladanan, motivasi, pemberdayaan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. (2) Iklim komunikasi organisasi juga berada pada kategori baik dengan adanya dukungan, keterbukaan informasi, dan tingkat kepercayaan yang tinggi. (3) Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi. Kepemimpinan yang transformasional mampu memperkuat komunikasi dua arah, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang suportif.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, maka saran dari wawancara ini adalah sebagai berikut:

Saran bagi Dinas Perikanan Kabupaten Sikka, (1) Memperkuat konsistensi penerapan kepemimpinan transformasional di seluruh level struktural. (2) Meningkatkan komunikasi dua arah melalui forum dialog rutin. (3) Mempercepat alur informasi teknis dengan SOP komunikasi internal. (4) Melakukan evaluasi berkala terhadap iklim komunikasi.

DAFTAR REFERENSI

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Danang, S. (2012). *Perilaku organisasi*. CAPS.
- Harahap, L. (2020). Iklim komunikasi organisasi sebagai mediator hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. *Journal of Organizational Studies*.
- Kreps, G. L. (2011). *Communication in organizations* (2nd ed.). Longman.
- Luma, M. Y., Carcia, M. S. M., & Aek, K. R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja. *Article*, cuan.nusanipa.ac.id
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psychology applied to work* (8th ed.). Hypergraphic Press.
- Muhammad, A. (2014). *Komunikasi organisasi*. Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Putra, R. A. (2021). Hubungan kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi organisasi pada perusahaan jasa. *Jurnal Komunikasi Nusantara*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, D. F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada pembentukan iklim komunikasi organisasi. *Jurnal Manajemen Komunikasi*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Wirawan. (2012). *Kepemimpinan: Teori, penelitian, dan praktik*. Rajawali Pers.