

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Muhammad Agus Humaidi
E-mail: m.agus.humaidi@gmail.com

FISIP Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

This study aims to determine the communication climate and employee performance in the Office of the Ministry of Religious Affairs of Banjarmasin, in addition to know the influence between the communication climate with the performance of employees in the Office of the Ministry of Religious Affairs Banjarmasin. The method used is a quantitative research approach and a research instrument with a questionnaire that is analyzed with Chi Square Goodness Of Fit and Simple Linear Regression.

The results showed that the communication climate of employees in the Office of the Ministry of Religious Affairs of Banjarmasin is quite good. While the performance of employees in the Office of the Ministry of Religious Affairs of Banjarmasin including less good category. In addition there is no influence between the communication climate on the performance of employees in the Office of the Ministry of Religious City of Banjarmasin.

Keywords: Communication Climate, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non-human resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain (Gomes dalam Hamali, 2016:2).

Dalam sebuah organisasi hal yang penting untuk diperhatikan adalah bagaimana menciptakan sebuah iklim komunikasi yang kondusif. Pace dan Faules (2001: 146), mengemukakan bahwa Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Pace dan Faules (2001: 152), menyatakan bahwa alasan lain yang mendukung pentingnya iklim komunikasi organisasi adalah karena dengan adanya iklim komunikasi organisasi yang kondusif, nyaman dan positif, maka dipercaya akan meningkatkan hasil kerja dari para anggota organisasi atau pegawai tersebut.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya merupakan arti dari kinerja (Mangkunegara dalam Widodo, 2015:131). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Seruan bekerja dapat diketahui dari firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105 (Depertemen Agama Republik Indonesia, Hal: 298) terjemahan adalah: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Tampaknya iklim komunikasi terhadap kinerja memiliki pengaruh, hal ini terbukti dari penelitian Yazid Halim (2016), yang menemukan hasil Ho ditolak dan Ha diterima atau iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Fatmawati. Selain itu dari penelitian Apriyanto

Achmad Wibowo (2013), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 11 Semarang. Serta penelitian Nurul Andriana (2012), menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja jurnalis TVRI yang signifikan.

Kantor Kementerian Agama merupakan salah satu pelaksana pemerintahan dibidang keagamaan dengan fungsi Merumuskan Visi dan Misi serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di Kota Banjarmasin. Melakukan pembinaan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Buddha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan, Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama, Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program dan Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, serta lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Departemen Agama di Kota Banjarmasin.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin peneliti menemukan bahwa hubungan antara pegawai kurang harmonis, misalnya masih kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai hal ini dapat terlihat dalam pemberian tugas yang diberikan atasan, pegawai lambat tidak berperan aktif dalam hal ini untuk memberikan masukan kepada pegawai yang sifatnya masih baru. Selain itu keramahan serta keakraban hanya terjadi pada sesama klik atau groupnya saja. Perbedaan persepsi antara sesama pegawai dengan adanya selentingan seperti pegawai satu merasa tidak disukai dengan rekannya dan pegawai merasa diabaikan dengan pimpinannya atau kepala bagiannya.

Peneliti juga melihat masih adanya pegawai yang mempunyai kinerja yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas. Fenomena ini dapat dilihat dari pemberian pelayanan kepada masyarakat yang kurang ramah, selain itu juga masih ada pegawai

yang tidak melakukan pekerjaan tepat waktu setelah jam istirahat selesai. Dari permasalahan-permasalahan tersebut dapat diasumsikan, bahwa kemungkinan masalah kinerja yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin dipengaruhi iklim komunikasi yang kurang baik. Apabila tidak ditangani atau diabaikan begitu saja, maka akan merugikan pelayanan kepada masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Komunikasi

Face dan Faules menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut”. Lebih lanjut Redding menyatakan bahwa “iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif” (Pace & Faules, 2005:147). Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim suatu organisasi, akan dapat memahami dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Menurut Gibb iklim komunikasi terbagi menjadi 2 (dua) model, yaitu *Supportive* dan *Defensive*. Ada pun karakteristik dari masing-masing model yaitu: 1) Iklim *Supportive* dan 2) Iklim *Defensive*. Perkembangan iklim komunikasi dalam suatu organisasi dapat diidentifikasi dari komponen-komponen yang berperan serta dalam iklim tersebut, komponen yang dimaksudkan disini adalah unsur-unsur dasar organisasi seperti yang dikemukakan oleh Pace & Faules (2005:150) yang menyatakan bahwa iklim komunikasi terkait dengan proses interaksi antara unsur-unsur dasar yang ada di dalam organisasi, seperti: pemimpin, karyawan lain, pekerjaan, struktur, dan pedoman dengan persepsi individu (anggota organisasi). Proses interaksi tersebut yang kemudian berpengaruh pada pola komunikasi dan pola interaksi anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Proses terbentuknya iklim komunikasi organisasi dan mengidentifikasi komponen-komponen yang berperan serta dalam iklim tersebut. Komponen-komponen diantaranya adalah unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi, unsur-unsur tersebut

tidak secara langsung membentuk iklim komunikasi, tetapi semuanya bergantung kepada persepsi anggota organisasi. Iklim komunikasi organisasi dapat memberikan gambaran kepada anggota organisasi mengenai seberapa jauh organisasi memberikan kepercayaan, mendukung anggota, menyediakan informasi yang cukup, terbuka, mendengarkan dengan penuh perhatian, melibatkan peran serta semua anggota, serta memperlihatkan perhatian lembaga atau organisasi terhadap anggota yang memiliki kinerja kerja yang tinggi.

Penelitian ini digunakan pendapat Pace dan Faules untuk mengukur baik tidaknya iklim komunikasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, antara lain : 1) Kepercayaan; 2) Pembuatan keputusan bersama; 3) Kejujuran; 4) Keterbukaan dalam komunikasi kebawah; 5) Mendengarkan dalam komunikasi keatas dan 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

1. Kinerja

Kinerjapegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya (Sinambela, 2016:480). Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Manfaat penilaian kinerja antara lain : a) penilaian kinerja yang dilakukan dengan hati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, b) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumberdaya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan c) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif (Allen, 2007:43). Menurut Kirkpatrick (2006:68) mengatakan bahwa rencana perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan *perubahan perilaku*, perlu memenuhi lima persyaratan, sebagai berikut : 1) *Desire* (Keinginan); 2) *Knowledge and skill* (Pengetahuan dan Keterampilan); 3) *Climate* (Iklim); 4) *Help and Support* (Bantuan dan Dukungan); 5) *Rewards* (Penghargaan).

Penelitian ini digunakan pendapat Bernardin & Russel untuk mengukur kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, antara lain : 1) *Quality*(Kualitas kerja), 2) *Quantity* (Kuantitas kerja), 3) *Timeliness*(Ketepatan waktu), 4) *Cost effectiveness*(Efektivitas biaya),5) *Need for supervisor*(Perlu untuk pengawasan), 6) *Interpersonal impact*.

1. Pengaruh Iklim komunikasi terhadap Kinerja

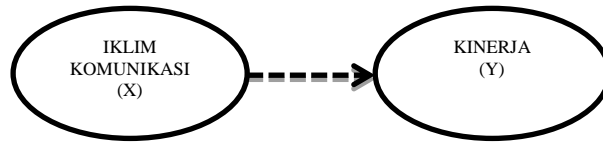
Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevandengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa variabel iklim komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti hasil penelitian sebagai berikut :

Yazid Halim (2016) meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi dalam organisasiterhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Fatmawati, Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 352,164 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka signifikansi $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu penelitian dari Ahmad Fauzi (2014) tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Desa. Berdasarkan hasil uji analisis regresi statistik, nilai $\alpha < 0,05$ yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh 33.8 persen terhadap kinerja aparatur dan praktik peneraan tatakelola yang baik berpengaruh 16.9 persen terhadap kinerja aparatur. Serta penelitian Apriyanto Achmad Wibowo (2013) tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 11 Semarang juga menunjukkan bahwa Iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 11 Semarang, terbukti dari hasil analisis regresi dengan thitung = 12,431 dan $p = 0,000 < 0,05$.

Uraian di atas secara implisit menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa makin baik

iklim komunikasi, maka kinerja pegawai akan makin meningkat juga. Sebaliknya, makin buruk iklim komunikasi, maka kinerja pegawai pun makin rendah pula.

2. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Iklim Komunikasi (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

3. Hipotesis

Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi terhadap Kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

H₁ : Terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi terhadap Kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin dengan objek mencakup Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang berjumlah 107 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin. Jadi, Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 84 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Definisi Operasional Variabel

Dalam memperjelas definisi operasional variabel penelitian ini maka dibuat tabel yang menerangkan variabel, indikator dan parameter sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Parameter
Iklm Komunikasi adalah persepsi-persepsi yang muncul dari pengalaman pegawai dalam berkomunikasi tentang saling percaya, partisipasi dalam pembuatan keputusan, pemberian dukungan serta keterbukaan dan kerelaan mendengarkan komunikasi kebawah.	a. Kepercayaan;	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan percaya kepada pegawainya. • Pegawai percaya kepada atasannya.
	b. Pembuatan keputusan bersama;	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai diberi kebebasan berpendapat. • Atasan menghargai pendapat, ide dan saran pegawai.
	c. Kejujuran;	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana umum hubungan diliputi kejujuran dan keterusterangan.
	d. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah;	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan memberi informasi dan mensosialisikan tentang kebijakan kantor pada pegawai. • Pegawai mendapat informasi berkaitan tupoksi dalam kantor.
	e. Mendengarkan dalam komunikasi keatas;	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi dari pegawai dipandang cukup penting oleh atasan. • Atasan mendengarkan saran atau laporan masalah yang diajukan pegawai
	f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Instansi/lembaga pemerintah memperhatikan kesejahteraan pegawai. • Kantor memberikan pelatihan pegawai

<p>Kinerja merupakan hasil kerja atas suatu pekerjaan selama periode tertentu yang dihasilkan dari seorang atau sekelompok pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dalam suatu organisasi.</p>	a. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan inovasi saat bekerja sehingga mendapatkan hasil lebih optimal • Hasil kerja hanya sedikit mendapat kesalahan
	b. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan <i>deadline</i> yang sudah ditentukan instansi. • Melakukan tugas tambahan yang diberikan secara baik
	c. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
	d. Efektivitas biaya	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja maksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja kurang maksimal. • Menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.
	e. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas pekerjaan tanpa diingatkan oleh atasan • Melaksanakan tugas pekerjaan dengan pengawasan pimpinan
	f. <i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat bekerja sama dalam tim dengan baik sesuai dengan timnya

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua sekaligus menjawab hipotesis iklim komunikasi dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh iklim komunikasi dengan kinerja digunakan statistik Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Iklim komunikasi

Tabel 1. Iklim Komunikasi Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	4	4,8
2.	Cukup Baik	47	56,0
3.	Kurang Baik	21	25,0
4.	Tidak Baik	12	14,3
Jumlah		84	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.27.tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori iklim komunikasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, yang termasuk kategori Cukup Baik sebanyak 47 orang (53,3%), sedangkan kategori Kurang Baik 21 orang (25,0%), serta kategori Tidak Baik 12 orang (14,3) dan ada 4 orang (4,8%) yang termasuk kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Cukup Baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 2.Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	4	4,8
2.	Baik	8	9,5
3.	Cukup Baik	10	11,9
4.	Kurang Baik	50	59,5
5.	Tidak Baik	12	14,3
Jumlah		84	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2.tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, yang termasuk dalam kategori Kurang Baik sebanyak 50 orang (59,5%), sedangkan kategori Tidak Baik sebanyak 12 orang (14,3%), kategori Cukup Baik 10 orang (11,9%), serta kategori Baik sebanyak 8 orang (9,5%), dan hanya ada 4 orang (4,8%) yang termasuk kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Kurang Baik.

3. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja

Tabel 3. Pengaruh Iklim Komunikasi dengan Kinerja

Coefficients ^a						
Model			Unstandardized	Standardized	t	Sig.
			Coefficients	Coefficients		
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,997	3,190		14,107	,000
	Iklim Komunikasi	-,117	,076	-,168	-1,543	,127

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas, koefisien regresi -0,117 dan konstanta sebesar 44,997, sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 44,997 + -0,117X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan iklim komunikasi sebesar satu persen tidak serta merta akan diikuti dengan perubahan kinerja pegawai sebesar -0,117%. Secara umum nampak koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah negatif. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,127 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Hoyang menyatakan tidak terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin diterima atau variabel Iklim Komunikasi (X) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil analisis peneliti ini sama bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazid Halim (2016), Ahmad Fauzi (2014), Apriyanto Achmad Wibowo (2013), Nurul Andriana (2012) dan Mar'atus Sholichah (2012) yang menyatakan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh dengan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim komunikasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, yang termasuk kategori Cukup Baik yang termasuk kategori Cukup Baik sebanyak 47 orang (53,3%), sedangkan kategori Kurang Baik 21 orang (25,0%), serta kategori Tidak Baik 12 orang (14,3) dan ada 4 orang (4,8%) yang termasuk kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Cukup Baik.
- 2) Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, yang termasuk dalam kategori Kurang Baik sebanyak 50 orang (59,5%), sedangkan kategori Tidak Baik sebanyak 12 orang (14,3%), kategori Cukup Baik 10 orang (11,9%), serta kategori Baik sebanyak 8 orang (9,5%), dan hanya ada 4 orang (4,8%) yang termasuk kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin kurang baik.
- 3) Pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan iklim komunikasi sebesar satu persen tidak serta merta akan diikuti dengan perubahan kinerja pegawai sebesar -0,117%. Secara umum nampak koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah negatif. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,127 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin diterima.

SARAN

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat iklim komunikasi pegawai hanya pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang iklim komunikasinya rendah. Oleh karena itu hendaklah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin terus meningkatkan iklim komunikasinya.
- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai termasuk pada kategori Kurang Baik. Hal ini diharapkan bagi pegawai yang kinerjanya masih rendah dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diharapkan di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin harus terus mengoptimalkan kinerja pegawai.
- 3) Walaupun tidak adanya pengaruh antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin harus tetap memperbaiki iklim komunikasinya, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- AW, Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana
- Djamaluddin, Arief. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*. Jakarta: Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Kriyantono, R. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- _____. 2006. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Liliweri, A. 2011. *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana
- Litwin, G. and P. Stringer. 1968. *Climate and Motivation; An Experimental Study*. Boston: Harvard University Press
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pondok Pustaka

- Masmuh, A. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: UPT Universitas Muhammadiyah Malang
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Pace, R. Wayne. and Don, F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Mulyana D, Kuswarno E, Gembirasari, penerjemah. Mulyana D, editor. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Schuler, R dan Suzan E. Jackson. 1999. *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad 21*. Jakarta : Erlangga
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: KENCANA
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- 2. Skripsi/Tesis**
- Andriana, A. 2012. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Jurnalis TVRI*. Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Halim, Y. 2016. *Pengaruh Iklim Komunikasi dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Fatmawati*. Skripsi. Konsentrasi Jurnalistik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Haryanti E. 2005. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*. Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Sholichah, M. 2012. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY). Skripsi. Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

Wibowo, A. Achmad. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 11 Semarang. Skripsi. Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang*

2. Jurnal

Fauzi, A. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa. Jurnal Sosiologi Pedesaan. Vol. 02 No. 03 Desember*

Srivastav A. Kumar. 2006. *Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables. Journal Of Management Research. Vol.6 No.3*

Vardi Y. 2001. *The effects of organizational and ethical climate on misconduct at Work. Journal of Business Ethics. 29, 325-337*