

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LANGSA

Syukur Kholil*, Iskandar Zulkarnain, Nurzubaidah*****

*Prof. Dr., MA Pembimbing I Tesis Guru Besar Pascasarjana UIN Sumatera Utara

**Dr., M.Si Pembimbing II Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

***Mahasiswa Program Studi Komunikasi Islam, Pascasarjana UIN Sumatera Utara

Abstract: *This research aims to determine the communication climate relationship with communication climate and work motivation with employee of performance. The population of this research were all employees of religion affairs at Langsa City, who had worked at least for four years. The population amounted to forty people and all of them used as research samples. the scope of this research is limited by these variables.*

This data research were obtained using questionnaires in the form of likert scale. The Questionnaire are organized on the basis of variable indicators and were tested to the respondents who were the research sample. After tested is was found that all the istrumen of variables X_1 consisted of 25 question and variable X_2 consisted of 25 items of questions is valid and reliable. The test data analysis requirements of variable X_1 , X_2 and Y Show that all variab are normally distributed. Then tested with shows that regression between variables X_1 and X_2 with Y and is linear with the value $p < 0.05$

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Iklim Komunikasi dan motivasi kerja dengan Kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Agama Kota Langsa yang telah bekerja paling kurang 4 tahun dan berberjumlah 41 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian ini. Oleh karena itu ruang lingkup dari penelitian ini hanya terbatas pada variabel-variabel tersebut. Data penelitian ini dianalisis menggunakan alat pengumpulan data kuesioner berbentuk skala likert. Angket disusun berdasarkan indikator variabel, selanjutnya diuji cobakan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Setelah dilakukan uji instrumen, diketahui seluruh instrumen variabel X_1 terdiri dari 25 item pertanyaan, variabel X_2 terdiri dari 25 item pertanyaan, seluruhnya valid dan reliabel. Uji persyaratan analisis data variabel X_1 , X_2 dan Y diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan pengujian linieritas dan hasil uji linieritas, ternyata regresi antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y juga linier dengan nilai $p < 0,05$.

Kata Kunci: *Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Pada dasarnya setiap manusia memiliki nafsu pokok, yaitu nafsu mempertahankan diri, maka manusia berhajat kepada beragam kebutuhan hidup seperti sandang dan pangan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut dibutuhkan komunikasi..

Komunikasi merupakan proses memaknai informasi, sikap dan perilaku orang dalam bentuk pengetahuan, pembicaraan, gerak-gerik maupun perasaan sehingga membuat seseorang bereaksi informasi, sikap dan perilaku itu berdasarkan pengalaman yang pernah dialaminya.¹ Sedangkan tujuan komunikasi adalah untuk merubah tingkah laku seseorang dan membangun kebersamaan serta pengertian yang sama terhadap suatu pesan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu ingin membangun kerja sama satu sama lainnya. Untuk memahami maksud satu sama lainnya dibutuhkan komunikasi sebagai pengantar untuk sampai pada satu tujuan yang akan dicapai. Untuk mewujudkan itu semua menurut Johnson dalam mengirimkan pesan secara efektif harus memenuhi tiga syarat pokok, yaitu:

1. Harus mengusahakan agar pesan-pesan yang dikirimkan mudah dipahami.
2. Pengirim harus memiliki kredibilitas dimata penerima
3. Harus berusaha mendapatkan umpan balik secara optimal tentang pengaruh pesan itu dalam diri penerima.²

Selanjutnya efektifitas komunikasi dapat juga ditinjau dari sudut komunikator. Untuk mendapatkan komunikasi yang efektif ada dua faktor yang mesti dimiliki komunikator yaitu:

1. Kepercayaan terhadap komunikator (source credibility)
2. Daya tarik terhadap Komunikator (source attractiveness)

Komunikasi akan mengalir menurut jenjangnya, terkadang datang dari atasan maupun bawahan. Kebiasaan berkomunikasi akan melahirkan satu budaya komunikasi tertentu. Kecendrungan untuk berkomunikasi yang baik biasanya di mulai dari pimpinan dengan memberikan contoh kepada bawahan untuk selalu berkomunikasi di setiap keadaan. Dengan adanya komunikasi akan meringankan beban sesama anggota saat mengalami benturan dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Mengenai hubungan organisasi dengan komunikasi Williem V . Hanney menyatakan, Organization consists of a number of people: it involves interdependence: interdependence alls for coordination: and coordination requires communication “ Organisasi terdiri dari sejumlah orang ; ia melibatkan keadaan salingbergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi³.Tanpa koordinasi, individu-individu dan kelompok-kelompok akan kehilangan pegangan atau kurang berperan dalam instansi/lembaga. Adapun koordinasi diberbagai literatur bersumber dari bahasa latin coordination yang berarti kombinasi atau interaksi yang harmonis.⁴

Interaksi yang harmonis antara sesama pegawai melalui hubungan timbal balik ataupun hubungan secara harizontal dengan atasan hanya bisa terwujud dengan adanya komunikasi.

Komunikasi yang baik dapat dipengaruhi oleh perilaku anggota ketika berinteraksi antar sesamanya. Komunikasi tidak kondusif bahkan menjadi buruk apabila dipengaruhi oleh hal-hal tertentu seperti kecemburuan sosial, persoalan pribadi yang tidak terselesaikan, kecurigaan dan lainnya dapat mengoyak tatanan komunikasi yang baik dan telah terbina, sehingga komunikasi yang dianggap mampu menjadi motor penggerak malah tidak bisa berbuat banyak. Ada tanda-tanda yang dapat diamati dalam menilai bahwa apakah komunikasi itu efektif atau tidak dengan lima hal: pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan⁵

American Management Associations (AMA) telah menyusun sejumlah prinsip-prinsip komunikasi yang disebut “the Ten Commandments of Good Communication “(sepuluh pedoman komunikasi

yang baik). Pedoman-pedoman ini disusun untuk meningkatkan efektifitas komunikasi yang secara ringkas dijelaskan sebagai berikut:

1. Cari kejelasan gagasan-gagasan terlebih dahulu sebelum dikomunikasikan .
2. Teliti tujuan komunikasi sebenarnya,
3. Pertimbangkan keadaan fisik manusia secara keseluruhan ketika komunikasi akan dilakukan,
4. Konsultasikan dengan pihak-pihak lain dalam perencanaan komunikasi bila dianggap perlu,
5. Perhatikan tekanan nada dan ekspresi lainnya sesuai isi dasar informasi selama berkomunikasi,
6. Ambil kesempatan, bila timbul , untuk mendapatkan segala sesuatu yang membantu atau umpan balik,
7. Ikuti lebih lanjut komunikasi yang telah dilakukan .
8. Perhatikan konsistensi komunikasi.
9. Tindakan atau perbuatan harus mendorong komunikasi.
10. Jadilah pendengar yang baik, berkomunikasi tidak hanya untuk dimengerti tetapi untuk mengerti.⁶

Komunikasi adalah kunci keberhasilan berintegrasi dalam kehidupan dunia kerja. Bila komunikasi berjalan efektif, maka arus informasi dalam dinamika kerjapun akan berjalan lancar sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Sebaliknya, bila komunikasi terhambat, arus informasi pun tersendat, dan akibatnya tentu akan membuat suatu pekerjaan juga terlambat diselesaikan.

Dalam konteks dunia kerja, arus komunikasi atasan, bawahan dan sesama rekan kerja bahkan pihak lain yang terkait dalam kegiatan suatu pekerjaan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada di lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu setiap orang yang memasuki dunia kerja harus menyadari dan memahami pentingnya efektifitas komunikasi dalam menjalin hubungan yang sehat di lingkungan tempatnya beraktifitas.

Secara umum di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa, iklim komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antar sesama pegawai belum berjalan secara efektif. Fenomena ini dapat diamati dari sering timbulnya masalah miskomunikasi antar sesama pegawai terjadinya persepsi yang berbeda antar sesama pegawai dalam memaknai pesan yang disampaikan pimpinan. Selain itu, keterbukaan informasi berlangsung 'samar-samar' dan belum membumi di kalangan pegawai, sehingga pengambilan keputusan sering kali tidak melibatkan kalangan 'arus bawah' bahkan keputusan yang dibuat seringkali menempatkan pegawai pada posisi yang tidak menguntungkan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi ada hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi yang kondusif, terhadap kinerja pegawai. Namun dalam kenyataan di lapangan masih perlu pengujian ilmiah. Benarkah iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa dan seberapa besar korelasinya. Untuk itu penulis bermaksud melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul " Hubungan Iklim Komunikasi dan motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Langsa"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan pokok yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Langsa?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Langsa?

3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa?

Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuan tersendiri demikian halnya dengan penelitian ini, adapun tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Langsa
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama kota Langsa
3. Untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah antara lain:

1. Secara teoritis, penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu komunikasi Islam.
2. Secara praktis, temuan yang dihasilkan pertimbangan serta perbandingan dalam pengambilan keputusan terutama bagi kepala kantor kementerian Agama Kota Langsa yang terkait langsung dalam upaya peningkatan iklim komunikasi yang kondusif serta meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapai tujuan serta visi dan misi kantor kementerian Agama RI.
3. Secara akademik, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan untuk penelitian lebih lanjut.

Kajian Teoretis

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi terdiri dari dua kata yaitu iklim dan komunikasi. Iklim menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu suatu kondisi atau suasana dalam jangka waktu yang agak lama.⁷ Secara leksikal, iklim diartikan sebagai suasana atau keadaan.⁸ Istilah iklim digunakan untuk mengindikasikan gaya hidup seseorang dalam organisasi. Pandangan ini berarti bahwa ia tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia bagaikan udara dalam ruangan. Hadiyanto mengatakan "Iklim merupakan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang mempengaruhi individu"⁹

Sedang Denis mengemukakan bahwa iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi.¹⁰ Sementara istilah iklim dalam konteks organisasi dimaksudkan pengaruh keseluruhan sistem dari kelompok manusia atau organisasi, mencakup perasaan dan sikap sebagai suatu sistem, sub sistem, super ordinat sistem dan sistem pribadi, tugas-tugas, prosedur atau konsep-konsep.¹¹

Menurut Redding ada lima dimensi penting dalam membangun iklim komunikasi yang kondusif, antara lain:

- a. Supportiveness, bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
- b. Partisipasi membuat keputusan, semua tingkatan dalam organisasi diajak berperan dan mengikuti

- proses pengambilan keputusan dalam menentukan tujuan.
- c. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
 - d. Keterbukaan dan keterusterangan, arus pesan yang mengalir secara terbuka tanpa hambatan sehingga mencegah kesalah pahaman yang diakibatkan kurang informasi dan penyesuaian diri dengan perubahan.
 - e. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.¹²

Dalam penelitian ini, iklim komunikasi dimaksudkan adalah suasana yang penuh rasa kekeluargaan penuh rasa persaudaraan sehingga mendorong setiap orang untuk melakukan aktifitas komunikasi secara terbuka, releks serta ramah pada setiap orang

2. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *motivation* yang berarti dorongan, sedangkan kata kerjanya adalah *to motivate* yang berarti mendorong, menyebabkan dan merangsang.¹³ Menurut George Miller motivasi adalah tekanan dan dorongan – biologis, sosial dan psikologis – yang menaklukkan kemalasan dan menggerakkan kita.¹⁴ Sedangkan Chung & Megginson merumuskan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan...¹⁵ Bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah “Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja” atau dengan kata lain “Pendorong semangat kerja”.¹⁶

Selain itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni; rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.¹⁷

Berangkat dari pengertian motivasi sebagaimana dijelaskan diatas tampak tiga hal, yaitu : pertama; motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang, *kedua*; motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif yang kadang tampak dan kadang sulit diamati, *ketiga*; motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.¹⁸

Dalam perspektif Islam, motivasi sangat penting dalam setiap beraktifitas. Motivasi yang kuat untuk meraih suatu tujuan yang diinginkan akan menimbulkan cara dan strategi tersendiri mewujudkannya serta berusaha untuk mencari jalan dan upaya untuk menyelesaikannya. Al Qur'an mempergunakan berbagai metode guna membangkitkan motivasi yang kuat melalui janji (rahmat) yang diharapkan dan ancaman (azab) yang ditakuti dan di hindari .¹⁹ Firman Allah surat an-nahl ayat 97 berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ
 بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*²⁰.

3. kinerja pegawai

Kinerja berasal dari terjemahan kata dalam bahasa Inggris yaitu “*performance*”. Kinerja merupakan tindakan nyata yang lahir dari perilaku-perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut

Benton *performance is act of doing that which required by a contract* (kinerja adalah suatu tindakan melaksanakan semua tuntutan sebuah perjanjian atau kontrak).²¹

Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa: "Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".²²

Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan²³

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Salah satu teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, dari Brandeis University dan menjadi acuan sebagian besar sarjana untuk memahami motivasi kerja seseorang dalam organisasi. Teori ini di kembangkan atas dasar tiga asumsi pokok, yakni:

- a. Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan keinginan mereka selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan yang lain. Proses ini berlangsung dari lahir hingga mati.
- b. Keinginan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi.
- c. Kebutuhan manusia tersusun menurut hierarki tingkat pentingnya kebutuhan.²⁴

Menurut Maslow terdapat lima jenjang kebutuhan yang secara mutlak harus dipenuhi, yaitu kebutuhan Fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri. Teori ini dapat diterapkan hampir disemua lapangan kehidupan pribadi maupun sosial.

McClelland's Theory of Needs

Terkait dengan motivasi, David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang penting dalam organisasi, yaitu:

1. *Need for achievement*. Setiap orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan sehingga mereka bekerja selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Golongan ini disebut *high achiever* yakni seseorang dalam menyelesaikan tugasnya selalu baik lebih baik dari yang lain (*better than others*). *High achiever* selalu mencari suasana kerja untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memperoleh kembali jawaban yang cepat dari suasana tersebut.
2. *Need for Power*. Beberapa orang dalam organisasi atau perusahaan selalu memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian lainnya. Orang seperti justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau setatusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap lainnya.
3. *Need for Affiliation*. Kebutuhan ini menempati posisi paling akhir. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini memiliki motivasi untuk menciptakan persahabatan, bekerjasama dan membangun saling pengertian satu dengan lainnya.

Teori Hubungan Manusia

Sebagai perintis teori hubungan manusia Elton Mayo menekankan pentingnya aspek hubungan manusia dalam organisasi. Menurutnya manusia pada prinsipnya senantiasa patuh, senang diajari, tidak suka mengkritik dan membutuhkan pimpinan. Manusia pada hakekatnya memiliki hasrat untuk bersatu dan ingin agar hidupnya lebih bermakna.²⁵ Berdasarkan teori ini ia menolak pandangan tradisional yang mengaggap bahwa motif utama seseorang dalam bekerja adalah demi mengharap imbalan materi, gaji, insentif, bonus dan lain sebagainya yang bersifat finansial.

Teori ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor kontak sosial dikalangan pegawai dalam bekerja, dengan membuat mereka merasa penting dan berguna serta memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan, maka timbullah hubungan kemanusiaan yang lebih baik.

Theory X and Theory Y

Teori X dan Y ini merupakan hasil karya Douglas McGregor, dari Massachusetts Institute of Technology yang menonjolkan sisi peran sentral manusia dimainkan dalam organisasi. Dengan mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, yaitu:

1. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif;
2. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.²⁶

Para pemimpin yang percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang bekerja lebih maksimal, maka ia akan menggunakan motivasi teori X (negatif), sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan dalam bekerja maka ia akan menggunakan motivasi teori Y (positif). Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini dengan segala bentuk harus mempertimbangkan situasi, tempat dan orangnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yakni penelitian yang berusaha menggabungkan atau mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain²⁷. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas (*independent variabel*) yaitu iklim komunikasi dan motivasi kerja, maka dilakukan pengujian statistik, yaitu untuk membantu penelitian dalam rangka generalisasi secara sah dari data empirik yang telah dikumpulkan.²⁸ berdasarkan jenis penelitian sebagaimana disebutkan di atas, maka korelasi penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran hubungan iklim komunikasi dan motivasi kerja (variabel bebas) dengan kinerja pegawai (variabel terikat).

Data dianalisis dengan menggunakan korelasi *Product momen* yang bersumber dari *Pearson* dengan bantuan program *Software* komputer *Statistical Package for social sciences (SPSS) for windows Versi 20.0*. Data dianalisis dengan teknik *statistic deskriptif* dan *inferensial*. Namun sebelum data dianalisis dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas data, uji linearitas dan uji keberartian diantara variabel yang dikorelasikan.

Hasil Dan Pembahasan

Hubungan iklim komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor kementerian agama kota langsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim komunikasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai. Ini bermakna bahwa iklim

komunikasi dan motivasi kerja , signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan kantor kementerian agama kota langsa.

1. Hubungan iklim komunikasi dengan kinerja pegawai , ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar $r = 0,582$. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka angka berada pada 0,713 maka artinya antara variabel X_1 dengan Y terdapat korelasi yang tinggi Selanjutnya berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh data bahwa iklim komunikasi memberikan dukungan sebesar 0,650 atau 65 % terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini sesuai dengan eksistensi iklim komunikasi yang meliputi; penyebarluasan informasi, interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja, respon terhadap situasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut belum sepenuhnya berlangsung dilingkungan kantor kementerian agama kota langsa. Dengan demikian, iklim komunikasi memberikan sumbangan besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa angka korelasi antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai sebesar $r=0,582$ Selain itu, sumbangan relatif dari iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah ke level 1 %. Oleh karena itu salah satu faktor yang perlu diperhatikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan jalan meningkatkan iklim komunikasi dilingkungan kantor kementerian agama kota langsa . Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa semakin kondusif iklim komunikasi, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai.
2. Hubungan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai, berlangsung positif dan meyakinkan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,650$. Maka terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka berada pada angka 0,582 yang artinya antara variabel X_2 dengan Y terdapat korelasi yang tinggi . Selain hal tersebut, diperoleh angka sebesar $r^2 = 0,806$, ini berarti bahwa sebesar 65 % variabel motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja yang meliputi; menyenangkan pekerjaan, berprestasi dalam tugas , bekerja keras dan bertanggung jawab, mendapat reward dari atasan dan berpeluang untuk berkarier. Peraturan yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, memberi pengaruh bagi terciptanya dunia kerja sebagai lingkungan yang kondusif untuk melaksanakan aktifitas kerja. Tanpa ketertiban, suasana kondusif dalam bekerja tentu dapat menghambat proses pencapaian kinerja pegawai yang didambakan.. Dalam mencapai hasil yang maksimal , pegawai harus dituntut untuk memiliki rasa disiplin yang tinggi khususnya disiplin individu yang dimulai dalam lingkungan kecil yaitu keluarga dan dibawa ke lingkungan yang lebih besar. Disiplin individu ini harus dilatih terus menerus yang pada akhirnya menjadi kebiasaan bukan suatu paksaan sehingga dapat memperlancar dalam mencapai suatu prestasi dan menuju kearah sikap yang lebih baik.
3. Hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai, berlangsung positif dan signifikan pada level 1 %. Diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0.713$. Maka terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka angka 0.582 artinya antara variabel X dengan Y terdapat korelasi yang tinggi. Selain hal tersebut, diperoleh angka sebesar $r^2 = 0,806$, dengan nilai determinasi sebesar 0.650 ini berarti bahwa sebesar 65 % variabel iklim komunikasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, iklim komunikasi dan motivasi kerja yang meliputi; penyebaran informasi yang

merata, interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja, responsif terhadap situasi, komunikasi terbuka, ikut serta dalam pengambilan keputusan, menyenangkan pekerjaan, berprestasi dalam tugas, bekerja keras dan bertanggung jawab, mendapat reward dari atasan dan berpeluang untuk berkarier.

4. Hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai berlangsung positif dan meyakinkan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0.582$. Maka terdapat hubungan yang positif dan berarti antara iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka angka 0.650 dengan nilai determinasi sebesar 0,650 atau 65 % yang artinya antara variabel X dengan Y terdapat korelasi yang baik. Selain hal tersebut, diperoleh angka sebesar $r^2 = 0.806$ ini berarti bahwa sebesar 80,6 % variabel iklim komunikasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, iklim komunikasi dan motivasi kerja yang meliputi; Penyebaran informasi yang merata, interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja, responsif terhadap situasi, komunikasi terbuka dan ikut serta dalam pengambilan keputusan, menyenangkan pekerjaan, *berprestasi dalam tugas, bekerja keras dan bertanggung jawab, mendapat reward dari atasan dan berpeluang untuk berkarier*, belum sepenuhnya dimiliki oleh pegawai kantor kementerian agama kota langsa, untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah menyangkut hubungan iklim komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dilingkungan kantor kementerian agama kota langsa maka kesimpulan penelitian ini ialah:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim komunikasi dalam lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di kementerian Agama kota Langsa
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai kementerian agama kota langsa
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin kondusif iklim komunikasi dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai kantor kementerian Agama Kota Langsa

(Footnotes)

¹Burhan Bungin, Sosiologi Komunikasi : Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h.7.

²Amroeni Drajat (ed), *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas* (Medan : Perdana Mulya Sarana ,2008) h. 134.

³ Onong Uchjana Effendi , *Ilmu komunikasi Teori dan Praktek* , (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006) h. 116.

⁴ Iopcit⁵ Jalaluddin Rahmad , *Psikologi Komunikasi*, ed revisi (Bandung :PT. Remaja Rosdakarya. 2005), h.3.

- ⁶ T, Hani Handoko, Manajemen, ed 2 (Yogyakarta : BPFE, 1898),h. 290-291.
- ⁷Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 4.
- ⁸*Ibid.*, h. 369.
- ⁹Hadiyanto, Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia (Jakarta:Pustaka Binaman Pressindo, 2004), h . 95.
- ¹⁰Dennis M, Better Business Communication, (London: McGraw-Hill Book Company, 1957), h. 65.
- ¹¹ Syafaruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 295.
- ¹² Goldhaber, Organizational, (Caloifornia: Wadsworth, 1987) h 156.
- ¹³ Joyce M. Hawkins, Kamus Dwi Bahasa : Inggris-Indonesia Indonesia Inggris, Terj. Remi Rohadian et. al (Jakarta: 1996), h. 219.
- ¹⁴David Magginson, et.al , Human Resources Depeloment, (Jakarta: Alex Media Komputindo, 1997) h. 81-82.
- ¹⁵ Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi,2003) h. 177-178
- ¹⁶ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed Keempat Cet I, (Yogyakarta: BPFE.2000) h.165
- ¹⁷ *Ibid.*, h. 456-457.
- ¹⁸Wasty Soemanto, Psikologi Pendidikan (Bandung: Rineka Cipta, 1998), h. 203.
- ¹⁹ Usman Najati, Al-Quran dan Ilmu Jiwa, (Bandung: 2000)h. 182.
- ²⁰ Departemen Agama RI. 2006. Al-Qur'an dan Terjemahan Bandung: Diponegoro.
- ²¹ William Benton, *The New Encyclopedia Britannica*, volume 7. (Chicago, 1974), h. 203.
- ²² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2000) h 164
- ²³ Ranupndoyo, Pengantar Manajemen, 2001:21
- ²⁴ Faustinon Cardosa Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jogyakarta; Andi, 2003) h.189.
- ²⁵ Syukut kholil , Metode Penelitian Komunikasi (bandung : Citapustaka , 2006), h. 18.
- ²⁶Faustino Cardosa, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 2003) h.192
- ²⁷ M. Sayuthi Ali , Metodologi Penelitian Agama, Pendekatan Teori dan Praktek (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002)h. 23
- ²⁸ *Ibid.*,h. 28

Daftar Pustaka

- Ali, Sayuthi, *Metodologi Penelitian Agama, Pendekatan Teori dan Praktek*, 2002. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Benton, William, *The New Enyclopedia Britannica*, 1974, vol 7. Chicago
- Bungin, Burhan. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Cardoso, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003, Yogyakarta: Andi..
- David C. McClelland, *The Achievement Motive* 1976, New York: Irvington, Publisher, Inc.
- Departemen Agama RI. 2006. *Al-Qur'an dan Terjemahan* Bandung: Diponegoro.
- Drajat, Amroeni. (ed), *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas*, 2008, Medan: Perdana Mulya Sarana..
- Effendy Uchjana, Onong, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, 1992, Bandung: Remaja Rosdakarya..
- . *Dinamika Komunikasi*, 2000, Cet. 3. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia. 2004* Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, , Hani, T, *Manajemen*, 1998, ed 2, Yogyakarta : BPF.
- Kholil, Syukur. *Metode Penelitian Komunikasi* . 2006, Bandung : Citapustaka
- Rahmad, Jalaluddin, *Psikologi Komunikasi* 2005,. Ed revisi, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- M. Dennis *Better Business Communication*. London: McGraw-Hill Book Company, 1957.
- Magginson, David. et.al, *Human Resources Depelopment*. 1997, Jakarta: Alex Media Komputindo.
- M. Dennis *Better Business Communication*. 1957. London: McGraw-Hill Book Company.
- Magginson, David. et.al, *Human Resources Depelopment*, 1997, Jakarta: Alex Media Komputindo,.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2000 ed ke IV Cet I, Yogyakarta : BPF.
- Najati ,Usman , *Al-Quran dan Ilmu Jiwa*, 2000, Bandung.
- Nasional Pendidikan Departemen, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2002, Jakarta: Balai Pustaka.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, 2005 Jakarta: Ciputat Press
- Soemanto, Wasty. 1998. *Psikologi Pendidikan*, 1998. Bandung: Rineka Cipta..