



**HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN  
KINERJA PEGAWAI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)  
SURUH KAB. SEMARANG**

**SUMMARY SKRIPSI**

**Penyusun**

**Nama : Mia Aulia Hasana**

**NIM : D2C 606 035**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2011**

## PENDAHULUAN

Iklm komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh penting dalam produktivitas organisasi karena iklim mempengaruhi usaha anggota berkomunikasi melalui aktivitas, langkah-langkah pelaksanaan kerja, kualitas dari hasil, dan pola waktu kerja. Iklim komunikasi suatu organisasi yang memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha terhadap pekerjaannya dalam organisasi dimana perubahan dalam sistem kerja organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap persepsi atas iklim organisasi.

Muncul Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional. Untuk itu, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran ([http://www.dikti.go.id/index.php?option=com\\_content&view=category&id=167&Itemid=312](http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=category&id=167&Itemid=312)). Para guru mulai berbenah diri menghadapi peraturan baru tersebut. Guru yang telah mendapat sertifikasi guru akan mendapatkan tunjangan dalam jumlah tertentu. Bagi guru yang belum memenuhi persyaratan harus sekolah lagi bahkan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk memenuhi persyaratan tersebut. Dengan adanya pemberian tunjangan bagi guru yang telah mendapat sertifikasi, menumbuhkan kecemburuan bagi para guru yang belum memperoleh sertifikasi guru atau profesi nonguru. Hal tersebut secara tidak langsung membawa perubahan iklim komunikasi organisasi di MAN Suruh Kab. Semarang.

Muncul asumsi bahwa adanya sertifikasi guru menyebabkan perubahan iklim komunikasi organisasi karena terjadi kesenjangan pendapatan. Hal tersebut dimungkinkan akan mempengaruhi kinerja para pegawai MAN Suruh Kab. Semarang. Kinerja dilihat dari bagaimana pegawai MAN Suruh Kab.Semarang melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Sikap saling mendukung antarpegawai akan

mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Persaingan tidak sehat dalam suatu organisasi justru akan memperburuk iklim komunikasi organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi terwujud apabila didukung oleh semua elemen organisasi. Iklim komunikasi di MAN Suruh Kab. Semarang terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur terhadap komunikasi. Pengaruh ini melalui interaksi dengan anggota organisasi. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi dalam mencapai tujuannya. Permasalahannya apakah iklim komunikasi organisasi MAN Suruh Kab. Semarang berpengaruh pada kinerja MAN Suruh Kab. Semarang?

Untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi di MAN Suruh Kab. Semarang dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang berdasar pada hasil penelitian Navy O'Reilly dan Robert mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi (Muhammad, 2004:90). Iklim komunikasi suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Iklim komunikasi di dalam organisasi memiliki pengaruh penting dalam produktivitas organisasi karena iklim komunikasi organisasi mempengaruhi usaha organisasi.

Perubahan iklim ini mungkin, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Akan terlihat meskipun tidak semua konsekuensi praktik-praktik perbaikan produktivitas mencerminkan perubahan dalam iklim, banyak yang demikian. Iklim secara umum dan iklim komunikasi khususnya, berlaku sebagai faktor-faktor penengah antara unsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas (Pace dan Faules, 2001:148-149).

Untuk mengukur iklim komunikasi dengan variabel-variabel di atas dapat diidentifikasi dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan (*trust*)

- Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang memiliki kepercayaan yang tinggi kepada organisasi.

- Kepala Sekolah memiliki kepercayaan yang tinggi kepada pegawai MAN Suruh Kab. Semarang.

#### 2. Pembuatan keputusan bersama

- Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang berkomunikasi dan berkonsultasi dengan atasan mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.
- Banyak ruang yang tersedia bagi pegawai MAN Suruh Kab. Semarang dalam proses pengambilan keputusan mencapai tujuan organisasi.

#### 3. Kejujuran

- Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan terlihat dalam hubungan dalam organisasi.
- Para pegawai dapat mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka.

#### 4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

- Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang menerima informasi dari organisasi yang berkaitan dengan pengarahan, perintah, evaluasi melalui berbagai pertemuan.
- Semua pegawai menerima informasi dari organisasi yang berkaitan dengan pengarahan, perintah, evaluasi melalui berbagai pertemuan.

#### 5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

- Semua pimpinan di setiap tingkat organisasi mendengarkan saran-saran atau laporan masalah dari anggota organisasi.
- Informasi dari anggota dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

#### 6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

- Pegawai di semua tingkat dalam MAN Suruh Kab. Semarang menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah) dilihat dari kesungguhan para pegawai dalam bekerja.
- Atasan memperhatikan kesejahteraan semua pegawai seperti memperhatikan tujuan organisasi.

Untuk mengukur kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang dapat

diidentifikasi dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
  - Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang melakukan fungsi organisasi tepat waktu dalam menyelesaikan masalah organisasi.
2. Kualitas kinerja
  - Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang melakukan fungsinya sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan.
3. Fleksibilitas
  - Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang menerima perubahan yang senantiasa terjadi.
4. Informasi
  - Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang melaksanakan fungsinya untuk memberikan informasi kepada anggotanya.
5. Pemecahan masalah
  - Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang melakukan strategi pemecahan masalah organisasi bersama-sama dengan anggotanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan atau metodologi kuantitatif. Riset kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Periset lebih mementingkan aspek keluasan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Kriyantono,2008:55).Jenis atau tipe penelitiannya adalah jenis penelitian eksplanatif, karena merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan korelasi antara suatu gejala sosial satu (variabel x) dengan gejala sosial lain (variabel y), sekaligus menjawab mengapa itu terjadi melalui pengujian hipotesis (Berger dalam Kriyantono,2008:382).

Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah pegawai MAN Suruh Kab. Semarang memungkinkan untuk dijadikan *total sampel*. Sample dalam penelitian ini adalah pegawai MAN Suruh Kab. Semarang baik yang berstatus

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah 50 orang. Data sekunder diperoleh dari pihak-pihak di luar responden baik secara lisan maupun tertulis serta data kepustakaan dan internet yang berkaitan dengan masalah ini.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan ialah angket (kuesioner) tertutup dimana periset telah memberikan alternatif jawaban. Responden tinggal memilih jawaban menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya.

Adapun teknik pengolahan data yang digunakan adalah:

a. Editing yaitu dengan mengoreksi atau meneliti kembali keseluruhan data yang diperoleh melalui kuesioner untuk melihat lengkap tidaknya jawaban responden serta relevan tidaknya jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

b. Koding yaitu upaya untuk mengklasifikasikan jawaban responden dengan memberi skor, dengan ketentuan untuk memberi jawaban yang mendukung hipotesis akan diberikan skor tinggi dan yang kurang mendukung atau tidak mendukung diberi skor rendah.

c. Tabulasi yaitu proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel. Dalam tabulasi ini jawaban dikelompokkan dengan teliti dan diatur kemudian dijumlahkan berapa banyak peristiwa atau gejala yang termasuk dalam satu kategori.

Dalam uji hipotesis, penelitian mengenai hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang ini menggunakan Analisis Bivariat untuk melihat hubungan dua variabel yaitu variabel pengaruh (variabel x) dan variabel terpengaruh (variabel y) (Kriyantono,2008:166). Dengan rumus Kendal Tau yang digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, bila datanya berbentuk ordinal atau rangking(Sugiyono,2007: 253).

## **HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Pada bab ini dikemukakan uraian hasil penelitian tentang Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang. Penelitian ini menggunakan total sampling dimana seluruh pegawai MAN Suruh dijadikan sampel.

Namun pada kenyataannya dari 50 orang total pegawai hanya 47 orang yang berhasil ditemui dan sisanya gagal. Responden penelitian memberikan penilaian mengenai iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang.

Hasil perhitungan statistik dan pembahasan untuk menguji korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi yang meliputi kepercayaan (X1), Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X2), Kejujuran (X3), Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah (X4), Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas (X5), Perhatian pada Tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi (X6) dengan Kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y). Pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu semua pegawai MAN Suruh Kab. Semarang.

Alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi *Rank Kendall* dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai signifikan  $< 0,01$  maka hubungan dinyatakan signifikan pada taraf kepercayaan 99%, Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hubungan dinyatakan signifikan pada taraf kepercayaan 95%, Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hubungan dinyatakan tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, Hipotesis Nol ( $H_0$ ) diterima dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 18*.

## **HUBUNGAN KEPERCAYAAN DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik korelasi Rank Kendall diperoleh signifikansi sebesar 0,003 dengan koefisien korelasi kepercayaan (X1) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar 0,366. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang

menyatakan terdapat hubungan positif antara kepercayaan (X1) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) diterima.

Menurut Haney (dalam Muhammad), setiap anggota di setiap tingkat dapat mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan serta anggota dapat dipercaya dalam menyimpan rahasia. Makin tinggi kepercayaan, cenderung motivasi kinerja semakin tinggi. Teori tersebut sesuai dengan uji hipotesis dimana adanya keterikatan variabel kepercayaan dengan variabel kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang. Kepercayaan merupakan salah satu indikator dalam iklim komunikasi organisasi, maka kepercayaan penting dalam peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## **HUBUNGAN ANTARA PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik korelasi Rank Kendall diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,633. Berarti partisipasi dalam pengambilan keputusan (X2) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) tidak terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara partisipasi dalam pengambilan keputusan (X2) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) ditolak.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang. Partisipasi dalam pengambilan keputusan di sini meliputi pegawai berdiskusi dengan atasan dalam menyelesaikan tugas serta pegawai berkonsultasi dengan atasannya dalam proses pengambilan keputusan.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu variabel iklim komunikasi. Namun di MAN Suruh Kab. Semarang partisipasi dalam pengambilan keputusan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Guzley,

keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi. Dalam prakteknya para pegawai tidak selalu berdiskusi dengan atasan ketika menyelesaikan tugas mereka sebaliknya para pegawai akan berkonsultasi pada atasan terkait dengan keputusan yang mereka anggap penting. Teori tersebut tidak sesuai dengan uji hipotesis dari keterikatan masing-masing variabel dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang.

### **HUBUNGAN KEJUJURAN DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik korelasi Rank Kendall diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan koefisien korelasi kejujuran (X3) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar 0,489. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,01$  yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kejujuran (X3) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) diterima.

Menurut Frantz, iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktifitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Kejujuran sebagai salah satu variabel iklim komunikasi memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Sehingga kejujuran berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang.

### **HUBUNGAN KETERBUKAAN DALAM KOMUNIKASI KE BAWAH DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik korelasi Rank Kendall diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (X4) dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar

0,525. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,01$  yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah ( $X_4$ ) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang ( $Y$ ) diterima.

Menurut Pace dan Faules, pengaruh komunikasi dapat bermacam-macam dan berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi ini ditentukan dan diteguhkan melalui interaksi diantara para anggota organisasi. Koordinasi penting dalam proses komunikasi untuk menghindari *misunderstanding* ketika aliran informasi dalam komunikasi mengalir dari tingkat atasan ke manajemen lebih rendah. Sehingga menurut analisis di atas keterbukaan dalam komunikasi ke bawah berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang.

#### **HUBUNGAN MENDENGARKAN DALAM KOMUNIKASI KE ATAS DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik korelasi Rank Kendall diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,034 dengan koefisien korelasi mendengarkan dalam komunikasi ke atas ( $X_5$ ) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang ( $Y$ ) sebesar 0,252. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas ( $X_5$ ) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang ( $Y$ ) diterima.

Menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas merupakan salah satu variabel dalam iklim komunikasi organisasi, maka mendengarkan dalam komunikasi ke atas penting dalam peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## **HUBUNGAN PERHATIAN PADA TUJUAN-TUJUAN BERKINERJA TINGGI DENGAN KINERJA PEGAWAI MAN SURUH KAB. SEMARANG**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik korelasi Rank Kendall diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,108. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (X6) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) tidak terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (X6) dengan Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) ditolak.

Keikutsertaan pegawai untuk berpartisipasi tidak lepas dari motivasi masing-masing pegawai. Berkaitan partisipasi mereka karena adanya kepedulian pada organisasi dan rasa memiliki organisasi. Sebaliknya para pegawai yang menyatakan tidak adanya komitmen karena tidak ada merasa memiliki organisasi merupakan kendala saat berpartisipasi. Selain itu komunikasi juga memegang peranan penting dalam membangkitkan partisipasi pegawai untuk berpartisipasi.

Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi meliputi pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan atasan memperhatikan kesejahteraan semua pegawai seperti memperhatikan tujuan organisasi. Menurut Pace dan Faules, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja. Pada kenyataannya perhatian atasan tidak berhubungan positif dengan kinerja dalam suatu organisasi. Teori tersebut tidak sesuai dengan uji hipotesis dari keterikatan masing-masing variabel dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi sebagai salah satu indikator iklim komunikasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai di MAN Suruh Kab.Semarang.

### **PENUTUP**

Sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang, yang ditunjukkan dalam :

Kepercayaan yang ada di MAN Suruh Kab.Semarang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja organisasi. Sebagian besar pegawai MAN Suruh Kab.Semarang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap MAN Suruh Kab.Semarang

Pembuatan keputusan bersama tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang. Komunikasi yang terjadi antara lain berdiskusi dan berkonsultasi dalam pengambilan keputusan tidak menjadi faktor yang berdampak pada kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang.

Kejujuran yang ada di MAN Suruh Kab.Semarang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan antar pribadi dalam organisasi dan keberanian mengungkapkan permasalahan dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang.

Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah yang meliputi pemberian informasi dan koordinasi ke semua pegawai menjadi salah satu variabel yang berperan penting dalam pencapaian kinerja yang baik di MAN Suruh Kab.Semarang.

Mendengarkan dalam komunikasi ke atas mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang. Informasi dari para pegawai penting untuk dibahas dalam pertemuan. Selain itu juga Kepala Sekolah MAN Suruh Kab.Semarang mendengarkan saran dan ditindaklanjuti agar kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen anggota terhadap tujuan berkinerja dan perhatian terhadap permasalahan anggota organisasi bukanlah aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan.(2007). *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta : PT Kencana Predana Media Group.
- DeVito, Joseph A. (1997). *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta : Professional Books.
- Gamble, Teri Kwal and Michael Gamble. (2005). *Communication Work Eighth Edition*. New York: McGraw Hill Companies.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Indrayani, Heni. (2010). Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja ASMINDO Komda Jepara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Kriantono, Rachmat. (2008) . *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) .(2010/2011). MAN Suruh Kab. Semarang.
- Kusumaningtias, NurFitri. (2010). Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Littlejohn, Stephen W dan Karen A.Foss. (2009). *Teori Komunikasi Theories of Human Communication*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Littlejohn, W. Stephen. (1999). *Theories of Human Communication. Sixth Edition*. Belmont : Wadsworth.
- Muhammad, Arni. (2004). *Komunikasi Organisasi* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace, R Wayne dan Don F. Faules. (2001). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Panuju, Redi. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Priyatno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.

- Profil MAN Suruh Kab. Semarang. (2010/2011). MAN Suruh Kab. Semarang.
- Sertifikasi Guru .(2011). Dalam [http://www.dikti.go.id/index.php?option=com\\_content&view=category&id=167&Itemid=312](http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=category&id=167&Itemid=312) Diakses pada 20 Mei pukul 10.22 WIB
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Triton PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Yogyakarta : Oryza.
- Wahana Komputer. (2006). *10 Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS 14*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Zolin, Roxanne,dkk. (2010). *Communication, Trust, and Performance: The Influence of Trust on Performance in A/E/C Cross-functional, Geographically Distributed Work* Stanford University. Dalam <http://cife.stanford.edu/online.publications/WP078.pdf> Diakses pada tanggal 25 November pukul 11.00 WIB

## Abstraksi

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh asumsi bahwa adanya sertifikasi guru menyebabkan perubahan iklim komunikasi organisasi karena terjadi kesenjangan pendapatan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai MAN Suruh Kab.Semarang. Kinerja dilihat dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Menurut Pace dan Faulce perubahan iklim dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Berdasar pada hipotesis iklim komunikasi organisasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi yang meliputi Kepercayaan (X1), Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X2), Kejujuran (X3), Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah (X4), Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas (X5), Perhatian pada Tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi (X6) terhadap Kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y). Pada penelitian ini menggunakan *total sample* yaitu semua pegawai MAN Suruh Kab. Semarang dijadikan sampel yakni 47 orang.

Penelitian mengenai hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang ini menggunakan pendekatan atau metodologi kuantitatif dengan rumus Kendal Tau: diperoleh signifikansi sebesar 0,003 dengan koefisien korelasi kepercayaan (X1) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar 0,366. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, kedua variabel tersebut terdapat hubungan; Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,633 dari partisipasi dalam pengambilan keputusan (X2) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y), berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, kedua variabel tersebut tidak terdapat hubungan; Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan koefisien korelasi kejujuran (X3) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar 0,489. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,01$  yang berarti bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, kedua variabel tersebut terdapat hubungan; Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (X4) dengan kinerja pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar 0,525. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,01$  yang berarti bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, kedua variabel tersebut terdapat hubungan; Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,034 dengan koefisien korelasi mendengarkan dalam komunikasi ke atas (X5) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y) sebesar 0,252. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, kedua variabel tersebut terdapat hubungan; Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,108 dari perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (X6) dengan kinerja Pegawai MAN Suruh Kab. Semarang (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, kedua variabel tersebut tidak terdapat hubungan.

Kata kunci : Iklim komunikasi organisasi, kinerja.

## Abstraction

This research is motivated by the assumption that the teacher certification causing change of the organization's communication climate because the income gap. It is possible to affect the employees' performance of MAN Suruh Semarang Regency. Performance views how employees of MAN Suruh Semarang Regency do everything connected with a job, position or role within the organization. Based on the hypothesis that positive the organization's communication climate tend to promote and support employee's performance at MAN Suruh Semarang Regency. The quality and quantity of communication within the organization have a relationship with members of the organization's performance. According to Pace and Faulce the climate change could affect performance and employee productivity.

This study aims to examine the relationship between the Organization's Communication Climate which includes Trust (X1), Participation in Decision Making (X2), Honesty (X3), Openness in Communication to the Bottom (X4), Listening in Communication to the Top (X5), Attention on purpose High-performance-goal (X6) and the Employee's Performance MAN Suruh Semarang Regency (Y). In this study, using the total sample of all employees MAN Suruh Semarang Regency as the sample that is 47 people.

Research on the organization's communication climate relationship with employee's performance MAN Suruh Kab. Semarang uses quantitative approaches or methodologies with Kendal Tau formula: obtained the significance of 0,003 with a correlation coefficient Trust (X1) with the efforts of workers MAN Suruh Semarang Regency (Y) equal to 0.366. It can be concluded that the significant value of 0.000 <0.05, which means that both variables are related; Retrieved significance value of 0.633 of Participation in Decision Making (X2) with the efforts of workers MAN Suruh Semarang Regency (Y), means that both variables do not have relationships; Retrieved significance value of 0.000, while the correlation coefficient Honesty (X3) with the efforts of workers MAN Suruh Semarang Regency (Y) equal to 0.489. It can be concluded that the significant value of 0.000 <0.01, which means that both variables are related; Retrieved significance value of 0.000 with a correlation coefficient of Openness in Communication to the Bottom (X4) with the efforts of workers MAN Suruh Semarang Regency (Y) equal to 0.525. It can be concluded that the significant value of 0.000 <0.01, which means that both variables are related; Retrieved significance value of 0.034 with a correlation coefficient of Listening in Communication to the Top (X5) with the efforts of workers MAN Suruh Semarang Regency (Y) equal to 0.252. It can be concluded that the significant value of 0.000 <0.05, which means that both variables are related; Retrieved significance value of 0.108 of Attention on High Performance Goals (X6) with the efforts of workers MAN Suruh Semarang Regency (Y). It can be concluded that the two variables there is no relationship.

Keywords: The organization's communication climate, performance.