



## **Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok**

### **Feri Ilham Dani**

Universitas Islam Negeri (UIN)  
Mahmud Yunus Batusangkar,  
Sumatera Barat, Indonesia  
E-mail: [feriilhamdani08@gmail.com](mailto:feriilhamdani08@gmail.com)

### **Ali Nupiah**

Universitas Islam Negeri (UIN)  
Mahmud Yunus Batusangkar,  
Sumatera Barat, Indonesia  
E-mail: [nupiahali@gmail.com](mailto:nupiahali@gmail.com)

### **Refika Mastanora \*)**

Universitas Islam Negeri (UIN)  
Mahmud Yunus Batusangkar,  
Sumatera Barat, Indonesia  
E-mail:  
[refikamastanora@iainbatusangkar.ac.id](mailto:refikamastanora@iainbatusangkar.ac.id)

***Abstract:** This study aims to determine the organizational communication climate in the office of religious affairs (KUA) Hiliran Gumanti District, Solok Regency. The type of research that the author does is descriptive research, where the research method describes the characteristics of the phenomenon being studied. Data processing was carried out in a qualitative descriptive manner. Based on the results of the research that the author examined, the Organizational Communication Climate in the Office of Religious Affairs (KUA) of Hiliran Gumanti District by using the theory of Organizational Climate Dimensions in which the Communication Climate of the KUA of Hiliran Gumanti District includes trust, openness and candor, and upward communication flow, and internal dimensions. the formation of an organizational climate includes responsibility, quality standards of work, rewards or rewards, brotherhood and team spirit at work. While the factors that affect the organizational climate in KUA Hiliran Gumanti sub-district include leadership style, employee cultural behavior, and external factors that support work.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui melihat iklim komunikasi organisasi di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Jenis penelitian adalah penelitian bersifat deskriptif dengan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu observasi, wawancara (interview) secara langsung (offline) dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis teliti bahwa Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Hiliran Gumanti dengan memakai teori Dimensi Iklim Organisasi yang mana Iklim Komunikasi KUA Kecamatan Hiliran Gumanti meliputi kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, dan aliran komunikasi keatas, dan dimensi dalam pembentukan iklim organisasi meliputi tanggung jawab, standar kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, persaudaraan dan semangat team dalam bekerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di KUA Kecamatan Hiliran Gumanti meliputi gaya kepemimpinan, tingkah laku budaya karyawan, dan faktor eksternal yang mendukung dalam bekerja.

\*) *Corresponding Authors*

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi

### **PENDAHULUAN**

Komunikasi merupakan suatu disiplin ilmu yang memiliki banyak

bagian dalam kehidupan dan menjadi kebutuhan dasar bagi manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling

berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari. Semakin kompleks kehidupan manusia, membuat peranan komunikasi semakin tidak terelakkan.

Komunikasi sangat erat sekali kaitannya dalam kepentingan berinteraksi, memecahkan masalah, atau menjalin hubungan baik dengan sesama. Sebagai makhluk sosial, manusia sudah pasti melakukan komunikasi dengan manusia lainnya. Ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya komunikasi dalam kehidupan manusia.

Proses komunikasi dianggap efektif jika pesan yang disampaikan itu dapat dimengerti dan mendapat respon atau umpan balik (*feedback*) dari penerima pesan (komunikan). Pandangan Islam jika dilihat bahasa Alqur'an menjelaskan bahwa sikap berlaku lemah lembut dan berkomunikasi dengan baik akan melahirkan sikap nyaman dan tenang, akan tetapi jika bersikap keras lagi berhati kasar dan berkata dengan yang tidak baik pasti orang akan menjauhkan diri dari sekeliling kita dan terwujud ketidaksenangan.

Allah SWT berfirman sebagaimana dalam Qs. Ali Imran (3) ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا  
عَلَيْظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ  
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ ۗ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ  
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu*

*bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena ini maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka. Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah, sesungguhnya Allah SWT menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya,"*

Jika dilihat berdasarkan konteks Islam, komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi atau lembaga lahir dari komunikasi yang baik yang berlandaskan kepada Alqur'an. Komunikasi yang demokratis, humanis, pendekatan secara persuasif, dan melibatkan seluruh anggota organisasi merupakan salah satu langkah untuk organisasi tersebut mendapatkan rahmat dari Allah SWT.

Proses komunikasi dapat terjadi dimanapun, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat dan lingkungan kerja. Komunikasi dalam lingkungan kerja terjadi dalam lingkup organisasi, sehingga dapat disebut juga komunikasi organisasi.

Menurut Muhammad mengatakan bahwa Organisasi adalah suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain" (Muhammad, 2017: 24).

Iklim komunikasi diciptakan oleh interaksi antar anggota organisasi. Interaksi dan proses yang membentuk, menciptakan kembali, mengubah, dan menopang iklim adalah hal-hal yang harus menjadi prioritas dalam

organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi adalah dengan menciptakan iklim kerja yang positif yang didukung oleh anggota organisasi, karena setiap individu dalam sebuah organisasi membutuhkan penyesuaian dan perbaikan secara bertahap untuk mencapai hasil yang maksimal dan bermanfaat bagi organisasi (Muspawi dkk, 2021: 1459).

Peran iklim komunikasi organisasi merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, karena iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggota organisasi, bagaimana perasaan anggota organisasi, bagaimana cara kerja anggota, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi.

Menurut Face and Faules dalam jurnal Santoso mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan, terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan organisasi tersebut (Santoso, 2015).

Anggota organisasi akan bekerja secara efektif, bersikap jujur dalam bekerja, melaksanakan tugas secara kreatif, semua itu dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi, karena iklim komunikasi organisasi memberikan pedoman bagi individu dalam berperilaku dan dalam pengambilan keputusan.

Iklim komunikasi organisasi dengan penuh rasa persaudaraan akan mendorong para anggota organisasi untuk melakukan komunikasi secara

terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota organisasi. Namun, iklim komunikasi organisasi yang negatif menjadikan anggota organisasi tidak berani untuk berkomunikasi secara terbuka, menyebabkan timbulnya rasa perselisihan, dan pengambilan keputusan yang membutuhkan masukan dari anggota organisasi tidak terlaksana dengan baik, dampaknya pada tiap anggota organisasi dalam memberikan kontribusi bagi organisasinya kurang optimal. Hal ini akan menimbulkan dampak terhadap kepuasan para anggota organisasi yang akhirnya mempengaruhi efektifitas kinerja mereka (Muspawi, 2021: 1460).

Perubahan iklim komunikasi organisasi pada akhirnya akan memberikan dampak kinerja dan produktifitas pegawai atau anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga tujuan tersebut sulit untuk diwujudkan jika ada perubahan iklim komunikasi organisasi yang negatif (Muhammad, 2017: 82).

Menurut Hasibuan sebagaimana yang dikutip Suprianti mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Suprianti, 2018: 3).

Salah satu aspek terpenting yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup kelompok atau organisasi yang baik adalah kepemimpinan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam pembentukan kelompok atau organisasi. Hal ini juga berlaku dalam sebuah organisasi kelembagaan bahwa peran dari seorang pemimpin diperlukan untuk memberikan contoh

dan arahan terhadap kegiatan sehari-hari disuatu organisasi atau lembaga.

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan ialah kemampuan untuk memengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu (Yulianti dan Meutia, 2020: 46).

Terciptanya komunikasi yang baik tidak terlepas dari hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, seorang atasan tidaklah cukup memahami pekerjaan bawahannya tetapi ia juga harus menunjukkan kesediaannya yang dapat dirasakan oleh bawahan, seorang atasan tidak boleh hanya mendengarkan tetapi juga mengkondisikan perasaan pada pekerja bahwa mereka sedang didengarkan dan setiap pemimpin pada dasarnya memiliki cara komunikasi yang berbeda dalam memimpin.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok merupakan suatu Lembaga Instansi Pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan layanan dan bimbingan masyarakat Islam di wilayah kerjanya. Hal ini dijelaskan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia (PMA-RI) Nomor 34 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tatakerja Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Kantor Urusan Agama merupakan perpanjangan tangan dari Kementerian Agama Republik Indonesia di setiap kecamatan yang ada di Indonesia. Salah satunya adalah KUA Kecamatan Hiliran Gumanti yang terletak di Kabupaten Solok. KUA Kecamatan Hiliran Gumanti memiliki beberapa bagian atau divisi

dalam menjalankan tugasnya, setiap bagian tentunya ada anggota organisasi yang menjalankan tugas tersebut. Dalam menjalankan tugasnya tidaklah semua berjalan dengan lancar. Kenyataannya pegawai KUA Kecamatan Hiliran Gumanti seringkali dihadapkan dengan persoalan-persoalan komunikasi organisasi yang terjadi didalam internalnya.

Komunikasi Organisasi yang terjadi di dalam Instansi KUA Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok baik komunikasi antara atasan ke bawahan, maupun sesama pegawai, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan mendengarkan menjadi kebiasaan didalam internal yang membentuk iklim komunikasi organisasi di dalam Instansi KUA Kecamatan Hiliran Gumanti.

Dalam menunjang untuk lancarnya sebuah komunikasi organisasi di lingkungan KUA Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, perlu ditunjang iklim komunikasi organisasi yang baik pula. Iklim komunikasi organisasi yang baik adalah adanya rasa kepercayaan atau kejujuran dalam proses komunikasinya, serta kedisiplinan dan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu dalam pembuatan keputusan yang dilakukan secara bersama-sama, bukan hanya secara sepihak baik itu atasan maupun antar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok perlu mendapat perhatian lebih karena ditemukan bahwa komunikasi sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih belum terjalin dengan baik, terdapat adanya kesenjangan komunikasi antara

pimpinan dan bawahan, dan tidak adanya transparansi informasi dari pimpinan kepada bawahan kegiatan-kegiatan yang mendapatkan bantuan dana dari kementerian agama, serta kurangnya arahan dari pimpinan untuk karyawannya.

Selain itu, kualitas kinerja pegawai menurun, hal itu terlihat dari ketidakdisiplinan karyawan sehingga berkurangnya fasilitas pelayanan bagi masyarakat dalam hal pendaftaran nikah. Serta tidak ada peraturan yang mengikat terkait jadwal mengantor di KUA Kecamatan Hiliran Gumanti. Hal ini akan berdampak pada program kerja yang tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, masalah tersebut disebabkan adanya iklim komunikasi organisasi yang kurang kondusif, serta akan berdampak juga terhadap suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Organisasi atau lembaga diharapkan dapat menciptakan iklim yang dapat menimbulkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja melalui kebijakan, struktur dan prosedur kerja bagi orang-orang yang bekerja didalamnya.

Mengingat betapa pentingnya menciptakan iklim yang sehat dalam organisasi/lembaga, kedisiplinan dalam bekerja, sangat bergantung pada hubungan antara atasan dan bawahan, ataupun antara sesama bawahan dan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana metode penelitian yang menggambarkan karakteristik fenomena yang sedang diteliti. Sehingga jenis penelitian ini fokus

utamanya untuk menjelaskan objek penelitian secara mendalam, sehingga menjawab apa peristiwa atau fenomena yang terjadi.

Menurut Kim, Sefcik, dan Bray dalam Yuliani dan Siliwangi (2018) bahwa Penelitian deskriptif kualitatif difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang terkait dengan pertanyaan siapa, apa, dimana, dan bagaimana suatu peristiwa atau pengalaman terjadi hingga akhirnya dikaji secara mendalam untuk menemukan pola-pola yang muncul pada peristiwa tersebut (Yuliani, 2018: 84).

Penelitian kualitatif digunakan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Apa yang peneliti temukan selama melakukan penelitian terkait sub fokus penelitian, maka akan peneliti cantumkan secara jelas dan terperinci sesuai bahan temuan penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder, peneliti mengumpulkan data yang diperoleh dari Kepala KUA Kecamatan Hiliran Gumanti, Penyuluh Fungsional KUA Kecamatan Hiliran Gumanti, Karyawan Pramubakti KUA Kecamatan Hiliran Gumanti dan Penyuluh Fungsional KUA Kecamatan Hiliran Gumanti yang ada urusan ke Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Hiliran Gumanti.

Menurut Umi Narimawati dalam Pratiwi (2017) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak

tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Pratiwi, 2017: 211).

Data sekunder yaitu dengan mencari referensi berupa buku-buku yang berkaitan dengan dengan Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Adapun yang termasuk kedalam data sekunder peneliti yaitu berupa buku tentang Profil KUA Kecamatan Hiliran Gumanti.

Menurut Sugiyono dalam Pratiwi (2017) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Seperti dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan data primer (Pratiwi, 2017: 212).

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan tentang Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, dimensi dalam pembentukan Iklim Organisasi yaitu tanggung jawab, standar kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, persaudaraan dan semangat team.

Tanggung jawab dari pegawai KUA Kecamatan Hiliran Gumanti dalam bekerja dilaksanakan dengan baik, mengerjakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini karena sudah ada pembagian job masing-masing di kantor, jadi setiap bidang

mempersiapkan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. standar kualitas pekerjaan di KUA Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok terus dioptimalkan.

Para pegawai KUA terus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga masyarakat puas terhadap pelayanan itu. Dalam bekerja, para pegawai KUA mengacu kepada standar operasional pelayanan, dimana para pegawai berusaha semaksimal mungkin bagaimana masyarakat terlayani dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan regulasi. Selanjutnya, Ganjaran atau reward dalam bekerja menjadi dimensi dalam pembentukan iklim organisasi, di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti ganjaran atau reward masih kurang.

Hal itu terlihat ketika ada pegawai yang telah selesai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, namun hanya sebatas ucapan terima kasih. Kemudian, Persaudaraan menjadi dimensi penting didalam pembentukan iklim organisasi.

Persaudaraan terjalin dengan baik hal itu sesuai dengan informasi yang diberikan informan, bahwa sesama pegawai mereka saling berkomunikasi dalam masalah pekerjaan, ketika ada kesulitan, mereka bersama-sama bagaimana mencari solusi ketika ada kesulitan, dan kemudian membahas bersama-sama bagaimana solusi terbaiknya, ketika ada kesulitan pasti dicarikan jalan keluar bersama-sama.

Selanjutnya, semangat team dalam bekerja menjadi dimensi dalam pembentukan organisasi. Hal itu juga terlihat pada Kantor KUA Kecamatan

Hiliran Gumanti, dimana semangat team dalam bekerja terlihat ketika pada persiapan acara MTQ tingkat Kecamatan Hiliran Gumanti, para pegawai dan penyuluh saling bekerja sama dalam persiapan MTQ tersebut.

Penulis ketika dilapangan juga melihat antar sesama para pegawai atau penyuluh tidak segan meminta bantuan antar sesamanya, penulis berasumsi bahwa rekan sesama kerja antar mereka sudah menganggap seperti keluarga sendiri. Oleh karena itu, semangat team dalam bekerja di KUA baik.

*Kedua*, faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi di KUA Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok yaitu tentang gaya kepemimpinan, tingkah laku budaya karyawan dan faktor eksternal yang mendukung dalam keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan Kepala KUA Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok terbilang santai, namun setiap tugas terselesaikan dengan tepat waktu.

Suksesnya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya akan terlihat pada kedekatan seorang pemimpin dengan bawahannya. kedekatan dari pimpinan dengan bawahannya hanya hubungan sebatas kerja. Kemudian, tingkah laku budaya karyawan di Kantor KUA Kecamatan Hiliran Gumanti berdasarkan hasil penelitian dilapangan masih belum baik. Hal ini terlihat dari kehadiran para pegawai ke kantor yang sering mengalami keterlambatan masuk dalam bekerja.

Hal itu terjadi karena kondisi jalan yang ditempuh dan jauhnya jarak rumah dari tempat kerja. Selanjutnya, Faktor eksternal ditemukan bahwa

kondisi ekonomi dan kondisi lingkungan kantor menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan kerja di KUA Kecamatan Hiliran Gumanti, dimana kondisi ekonomi dari para pegawai KUA tidak ada yang dibawah standar, meskipun yang pegawai hanya dua orang, tapi semua berada pada tahap ekonomi menengah, karena banyaknya data yang di online kan, apalagi tentang data nikah masyarakat yang mendaftar KUA, karena tidak ada jaringan internet khusus.

*Ketiga*, Iklim Komunikasi yaitu tentang kepercayaan dalam bekerja, keterbukaan dalam berkomunikasi serta aliran komunikasi keatas. Bekerja di KUA memiliki kepercayaan dalam bekerja, yaitu adanya pembagian kerja, semua pegawai mendapatkan pekerjaan dari atasan atau kepala sesuai dengan bidang mereka masing-masing.

Namun ketika ada pekerjaan yang mendesak dari atasan, tidak tertutup kemungkinan untuk meminta bantuan kepada para pegawai yang lain meskipun para pegawai itu berkomunikasi pula dengan pegawai yang memegang job tersebut. Selanjutnya, keterbukaan dan keterusterangan menjadi faktor keberhasilan Iklim Komunikasi dari suatu organisasi. Adanya keterbukaan komunikasi dan informasi membuat organisasi itu semakin maju. Namun jika sesama anggotanya sudah tidak saling terbuka informasi maka sulit untuk mewujudkan harapan dan cita-cita dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan ditemukan bahwa sesama pegawai mereka saling terbuka. Selanjutnya aliran komunikasi keatas, dimana ditemukan data dilapangan

bahwa aliran komunikasi keatas agak terbilang kaku dan tidak lancar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti dilapangan tentang Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Pertama; Dimensi dalam pembentukan Iklim Organisasi di KUA Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok sudah baik. Hal itu dari segi tanggung jawab pegawai KUA dalam bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, Standar Kualitas Pekerjaan Pegawai KUA terus dioptimalkan serta terus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Ganjaran Atau Reward masih kurang, hal itu terlihat ketika para pegawai telah selesai dalam melaksanakan tugas tidak diberikan reward sebagai bentuk ucapan terimakasih dan semangat dalam bekerja, Persaudaraan dan Semangat team terjalin dengan baik.

Kedua; Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok masih belum baik, dari segi Gaya Kepemimpinan, Kepala KUA memakai Gaya Kepemimpinan Delegatif dimana pemimpin jarang memberikan arahan kepada bawahannya, dan kurangnya kedekatan emosional antara pimpinan dengan bawahan. Kemudian pada tingkah laku budaya karyawan juga belum baik dimana para pegawai masih terlambat datang ke kantor, tidak sesuai pada jam kerja yang telah ditentukan sehingga pelayanan kepada masyarakat tidak terlayani dengan baik. Serta

Faktor eksternal yang mempengaruhi Iklim Organisasi KUA yaitu pada faktor ekonomi, dimana ekonomi menjadi faktor penunjang dalam keberhasilan kerja, tidak ada ekonomi para pegawai KUA yang berada dibawah standar.

Ketiga; Iklim Komunikasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok yaitu pada kepercayaan dalam bekerja terlihat dari pembagian kerja sesuai dengan bidang masing-masing, sesama pegawai saling percaya dalam tugas kerja. Keterbukaan informasi sesama pegawai, mereka saling terbuka, akan tetapi dari Kepala KUA sendiri yang tidak terbuka dengan bawahan, hal itu terlihat dari tidak adanya penyampaian informasi dari Kepala KUA kepada bawahan ketika ada rapat Kabupaten kecuali jika para bawahan yang lebih dulu menanyakan ke Kepala KUA, serta aliran komunikasi keatas masih kaku, karena gaya kepemimpinan Kepala KUA yang Delegatif sehingga para bawahan tidak begitu terbuka dalam komunikasi kepada Kepala KUA.

## **REFERENSI**

### **Jurnal**

- Budio, Sesra. 2018. Komunikasi Organisasi: Konsep Dasar Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 1[2]: 26
- Cangara, Hafied. 2016, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi Kedua, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Katuuk OM, Mewengkang N, Kalesaran ER. 2016. Peran Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan eksistensi sanggar seni Vox Angelica. *Jurnal "Acta Diurna"*. V[5]: 3

- Kurniawan, BA. 2016. Proses Komunikasi Komunitas All Variant 250 Up Community (AVC 250 UP) dalam pembentukan Identitas Komunitas. *Jurnal E-Komunikasi*. 4[1]: 4
- Kurniawan, D. 2018. Komunikasi Model Laswell dan Stimulus-Organism-Response Dalam Mewujudkan Pembelajaran Menyenangkan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*. 2[1]: 62-63
- Larasati, Feby. 2020. *Komunikasi Organisasi Pada Media Online Berkonsep Sosial News Sites*. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Lestari. 2018. Manajemen Komunikasi Organisasi di Sekolah Menengah Pertama Baiturrahim Kota Jambi. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Mas, SR dan Haris, I. 2020. *Komunikasi dalam Organisasi*. UNG Press Gorontalo, Gorontalo.
- Nainggolan NT dkk. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis.
- Mekarisce, AA. 2020. Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif dibidang masyarakat. 12[3]: 147
- Muhammad, Arni. 2017. *komunikasi Organisasi*, Edisi Satu, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mukarom, Z. 2020. *Teori-teori Komunikasi*, edisi satu, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Jati, Bandung.
- Munir, M, dan Wahyu Ilaihi. 2013. *Manajemen Dakwah*, Edisi Kedua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muspawi, Firman, dan Yeni. 2021. Penciptaan Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21[3], 1459-1461.
- Panuju, R. 2018. *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi, Komunikasi sebagai kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Patton, A. 2020. Strategi Manajemen Komunikasi Organisasi di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6[2], 100-102.
- Roudhonah. 2019, *Ilmu Komunikasi*, Edisi Revisi, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan ke-1. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Ady. 2015. Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal E-Komunikasi*, 3[2], 2-3.
- Sugiyono. 2016. *Memahami penelitian kualitatif*. Cetakan kedua belas. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suprpto, Hugo Aries. 2017. Pengaruh Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Hasil Belajar