



# PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA MUSYRIFAH MA'HAD AL JAMI'AH UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU



## SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk  
Memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Dalam Bidang Komunikasi Dan Penyiaran Islam

OLEH :

HANNA AZZULAYHAN  
NIM : 2111310044

PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDIN ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
TAHUN 2025 M / 1446 H

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA MUSYRIFAH MA'HAD AL JAMI'AH  
UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana sosial (S.Sos)  
dalam bidang Komunikasi dan Penyiaran Islam

**OLEH:**

**HANNA AZZULAYHA.N**  
**NIM : 2111310044**

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
TAHUN, 2025 M/144 H**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI**  
**SUKARNO (UINFAS) BENGKULU**  
**FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH**  
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa, Kota Bengkulu 38211  
Telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

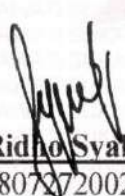
**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

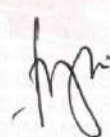
Skripsi yang ditulis oleh Hanna Azzulayha, N, NIM 2111310044 yang berjudul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah Mah’ad Al- Jami’ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu”**. Program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Jurusan Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Naskah skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu sudah layak untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah/Skripsi Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Univeritas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Desember 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag**  
NIP. 196807372002121002

  
**Poppi Damavanti, M. Si**  
NIP. 197707172005012010

Mengetahui  
An. Dekan FUAD  
Ketua Jurusan Dakwah

  
**Dr. Wira Hadi Kusuma, M.S.I**  
NIP. 198601012011011012





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI**  
**SUKARNO (UINFAS) BENGKULU**  
**FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH**  
JL. Raden Fatah Pagar Dewa, Kota Bengkulu 38211  
Telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang ditulis oleh Hanna Azzulayha, N, NIM 2111310044 yang berjudul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah Mah’ad Al- Jami’ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu”**. Telah di uji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqosah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada :

Hari/ tanggal : Selasa, 31 Desember 2024

Pukul : 10.00-11.30 WIB

Tempat : Gedung D2

Dan dikatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sanjana Sosial (S.Sos) dalam Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Bengkulu, Januari 2025  
Dekan FUAD


  
**Dr. Aan Supian, M. Ag**  
NIP. 196906151997031003

**Tim Sidang Munaqosah**

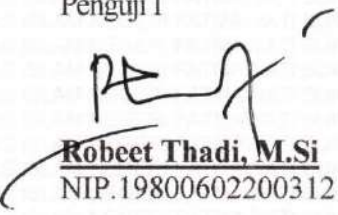
Ketua

  
**Dr. M. Ridho Syabibi, M. Ag**  
NIP. 196807272002121002

Sekretaris

  
**Poppi Damayanti, M. Si**  
NIP. 197707172005012010

Penguji I

  
**Robert Thadi, M. Si**  
NIP. 198006022003121003

Penguji II

  
**Zulfikri Muhammad, Lc., M. Si**  
NIP. 197312112005011005

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah Mah’ad Al- Jami’ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku.

Bengkulu, Desember 2024  
Saya yang menyatakan,



Hanna Azzulayha. N  
NIM. 2111310044

## MOTO

”Jangan Takut Gagal, Trus Berusaha Allah Selalu bersamamu”

Hanna Azzulayha. N



## PERSEMBAHAN

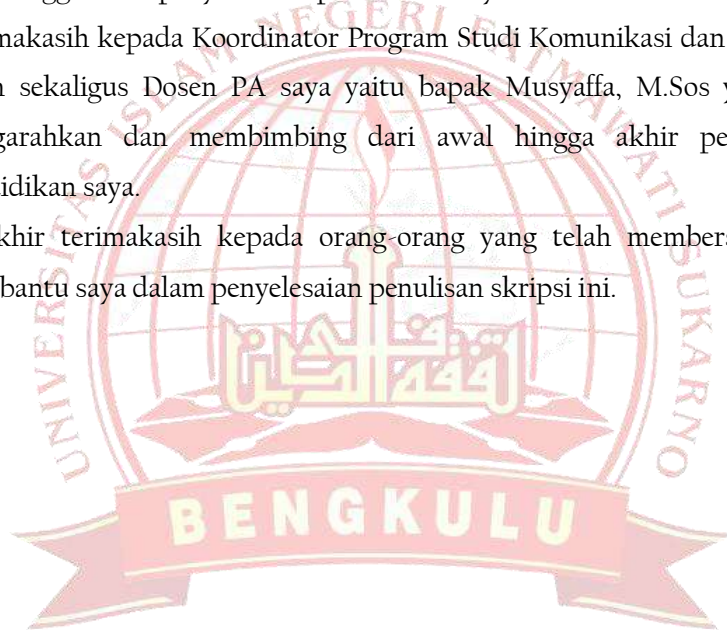
Bismillahirrahmanirrahim

Dengan segenap rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT.

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Terimakasih kepada Hanna Azzulayha. N yaitu diri sendiri yang sampai saat ini masih bertahan untuk segala hal yang sering membuat patah. Terimakasih telah menampilkan hal terbaik yang sudah kamu lakukan, terimakasih telah menjadikan diri sendiri sosok yang ceria. Tetaplah bangga pada dirimu dan rayakanlah setiap hal yang menurutmu pantas untuk itu.
2. Terimakasih kepada cinta pertama dan panutanku, Nurmal Effendi beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau bekerja keras serta mendidik, memberi motivasi, memberikan dukungan sehingga saya mampu menyelesaikan studi S1 ini.
3. Terimakasih kepada pintu surgaku, Ibunda Sulismi. Beliau sangat berperan penting dalam proses penyelesaian program studi saya, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat serta do'a yang selalu mengiringi langkah saya sehingga saya bisa menyelesaikan program studi S1 saya.
4. Terimakasih kepada kakak saya tercinta, Fitri anisyahara. N atas dukungan serta do'a dan kasih sayang yang luar biasa kepada adik kecilnya.
5. Terimakasih kepada adik-adik saya Harif Padilah Ibnu Hakam. N, Hafis Ibnu Hakam. N, dan Miftahul Rizki Ibnu Hakam. N yang telah mendoakan kakaknya.
6. Terimakasih kepada sahabat saya yaitu: Eliza meliyasari yang telah memberikan dukungan, mendengarkan segala keluh kesah saya dan yang selalu siap siaga saat menghapus air mata saya ketika saya sudah lelah dengan kehidupan saya.

7. Terimakasih kepada Novita Sari, Mita Ayuna Sari dan Cici Natalia yang telah tulus berteman dengan saya dan memberikan saya dukungan , membantu serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan program studi SI saya.
8. Terimakasih kepada kedua dosen pembimbing yaitu bapak Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag, dan ibu poppi Damayanti, Msi yang telah membimbing saya hingga dapat menyelesaikan tugas akhir..
9. Terimakasih kepada Ketua Jurusan Dakwah kak Dr. Wira Hadikusuma, M.S.I yang telah mengarahkan dan membimbing saya dalam langkah-langkah dari awal hingga akhir penyelesaian pendidikan saya.
10. Terimakasih kepada Koordinator Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam sekaligus Dosen PA saya yaitu bapak Musyaffa, M.Sos yang telah mengarahkan dan membimbing dari awal hingga akhir penyelesaian pendidikan saya.
11. Terakhir terimakasih kepada orang-orang yang telah kebersamai dan membantu saya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.





## ABSTRAK

Hanna Azzulayha. N. NIM 2111310044 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musrifah Maja'ad Al-jami'ah di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musrifah Maha'ad Al-jami'ah, menggunakan deskriptif kuantitatif dengan populasi dan sampel yaitu musrifah semester 7 dan 5 Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata (Mean), modus, median, dengan uji normalitas data, uji korelasi product moment, dan analisis regresi linear.

Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung melalui penyebaran kuesioner melalui daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian koefisien korelasi (Uji  $R^2$ ) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan pengujian parsial (Uji  $t$ ) untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Iklim komunikasi organisasi yang terapkan oleh musrifah di Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu tergolong dalam kategori tinggi yakni sebanyak 66%. 2) Kinerja Musrifah tergolong tinggi dengan presentase 74%. 3) Hasil Analisis menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Musrifah. Setelah data diolah, dihasilkan nilai ( $r$ ) sebesar 0,562 menunjukkan adanya dampak positif/baik. Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh Iklim komunikasi organisasi terhadap Kinerja Musrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan taraf signifikan 0,001.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh antara variabel bebas yakni Iklim Komunikasi Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Musrifah sebesar 0,562. Sedangkan pengujian dengan menggunakan Uji  $t$  menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas yakni Iklim Komunikasi Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Musrifah di Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Kata Kunci : Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Musrifah

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji Syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Iklm Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah Mah’ad Al-Jami’ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu ”. skripsil penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Dalam penyusunan skripsi penelitian ini penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan penelitian skripsi ini masih jauh dengan kata sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi penelitian ini agar dapat diterima dan disetujui pada sidang munaqosah.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendetail mengenai Pengaruh Iklm Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah Mah’ad Al-Jami’ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, serta mendapatkan perhatian dan dukungan yang diperlukan untuk pelaksanaannya. Akhir kata, mengharapkan kerjasama dan dukungan dari semua pihak untuk mewujudkan tujuan yang tercantum dalam skripsi ini terimakasih. Dalam pengerjaan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyatakan rasa terima kasih kepada Bapak/Ibu:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M. Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Dr. Aan Supian, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Dr. Wira Hadikusuma, M.S.I, selaku Ketua Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati

Sukarno Bengkulu.

4. Pebri Prandika Putra, M.Hum selaku Sekretasi Ketua Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
5. Musyaffa, M. Sos, selaku Koordinator Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam sekaligus pembimbing akademik penulis.
6. Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag, selaku dosen pembimbing I yang telah memotivasi, membimbing dan mengarahkan penulis dengan tulus dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Poppi Damayanti, M. Si. Selaku dosen pembimbing II yang telah memotivasi dan membimbing penulis dengan sabar hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada Mah'ad Al-Jai'ah yang telah antusias menerima saya untuk penelitian ini
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Terima kasih yang tulus penulis ucapkan atas bantuan, masukan, do'a dan dukungannya. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik. Aamiin.

Hormat,

2025

Hanna Azzulayha. N

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kegunaan Penelitian.....	4
E. Kajian Penelitian Terdahulu.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
A. Iklim Komunikasi Organisasi.....	7
B. Konsep Kinerja.....	14
C. Musyrifah.....	19
D. Kerangka Pemikiran.....	21
E. Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional Variabel.....	23
C. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	26
D. Sumber Data Penelitian.....	27
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	27
F. Teknik pengumpulan Data.....	29
G. Validitas dan Reliabilitas Data.....	30
H. Teknik Analisa Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Deskripsi Responden.....	43
C. Pembahasan.....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	59
B. Impilkasi Penelitian.....	60
C. Rekomendasi Penelitian.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Musyrifah .....	44
Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Perdivisi .....	45





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel X .....	32
Tebel 3.3 Uji Validitas Variabel Y.....	33
Tabel 3.4 Klasifikasi Nilai Reabilitas.....	34
Tabel 3.5 Uji Reabilitas Variabel (X).....	34
Tabel 3.6 Uji Reabilitas Variabel (Y).....	35
Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X).....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kinerja Musyrifah (Y).....	49
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.4 Analisis Korelasi.....	53
Tabel 4.5 Coefficients <sup>a</sup> .....	56
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi Model Summary.....	57



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja musyrifah, yang memiliki peran krusial dalam pengelolaan komunitas dan pengembangan individu. Iklim komunikasi yang positif, juga ditandai dengan keterbukaan, kejelasan, dan dukungan, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini mendorong musyrifah untuk berkolaborasi dengan lebih baik, berbagi informasi, dan berinovasi. Sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif dapat menyebabkan miskomunikasi, ketidakpuasan, dan menurunnya motivasi, yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Komunikasi adalah proses dinamis yang melibatkan aliran informasi ke atas dan ke bawah. Ustadz dan musyrifah juga berkomunikasi satu sama lain dalam berbagai cara pada tingkat yang berbeda. Sebuah organisasi terbentuk melalui adanya komunikasi. Tanpa komunikasi, sistem sosial atau organisasi tidak mungkin ada.<sup>1</sup>

Dalam konteks organisasi, pentingnya iklim komunikasi tidak dapat diabaikan karena berdampak langsung pada efektivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana iklim komunikasi memengaruhi kinerja musyrifah, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan strategis bagi pimpinan organisasi untuk menciptakan lingkungan yang sehat dan mendukung. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori komunikasi organisasi serta praktik terbaik dalam meningkatkan kinerja

---

<sup>1</sup> Cartono Cartono and Asep Maulana, "Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi," *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 10, no. 2 (2019): 229.

musyrifah. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek ini, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan secara lebih optimal.<sup>2</sup>

Musyrifah merupakan pusat utama dalam pelaksanaan pendidikan dan aktivitas organisasi. Tanpa adanya musyrifah perancangan kegiatan yang telah disusun tidak akan terlaksanakan secara maksimal. Selain itu, musyrifah diberikan jabatan selama satu tahun dalam bertugas mendampingi Mahasantri dan melaksanakan tugas devisi yang telah ditentukan.<sup>3</sup> Musyrifah diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal, terutama dalam mendampingi mahasantri selama tinggal di Ma'had secara intensif. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat sebagian musyrifah yang belum dapat menjalankan tugas tersebut secara maksimal. Oleh karena itu, perlu dibentuk komunikasi yang baik antar musyrifah, yang dapat tercipta melalui kegiatan bersama, seperti memasak atau jalan-jalan, guna membangun hubungan yang lebih efektif dan memperkuat kerjasama dalam melaksanakan tugas mereka.

Berdasarkan pengamatan secara umum terkait permasalahan kinerja musrifah yang kurang optimal diduga karena para musyrifah mengalami kelelahan akibat rutinitas yang mereka lakukan. Musyrifah dibebankan pada tugas yang berat dimana sering kali harus menjalankan berbagai tugas sekaligus, seperti mendampingi mahasantri, mengelola kegiatan, dan menjalankan tugas administratif. Beban yang berat ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan akhirnya menurunkan kinerja mereka.

Tugas seorang Musyrifah perdevisinya setiap tahunnya tidak pernah berkurang, dengan tingkat beban kerja yang cukup tinggi. Tugas tersebut meliputi pendampingan Mahasantri selama mengikuti program Ma'had, melaksanakan tugas divisi yang telah ditentukan, serta berpartisipasi dalam seluruh kegiatan yang diadakan oleh Ma'had. Selain itu, Musyrifah juga harus

---

<sup>2</sup> Dumasari Agustin, *Peran Musyrifah Dalam Membina Karakter Mahasantriah Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan. Undergraduate Thesis, IAIN Padangsidimpuan.*, 2022, n. 1.

<sup>3</sup> Ulul Fahmi Rosyida, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Musyrif/Ah Pusat Ma'Had Al-Jami'Ah universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang," *Skripsi. Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga* (2022): 1-133.

menjalankan perannya sebagai seorang mahasiswa, termasuk beban kuliah, dan tanggung jawab sebagai Musrifah di Ma'had Al-Jamia'ah. Oleh karena itu, iklim komunikasi dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap profesionalisme seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai Musyrifah. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berperan penting dalam kelancaran proses operasional organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini membahas pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja Musyrifah, dengan fokus untuk memahami sejauh mana dampaknya terhadap kehidupan sehari-hari para Musyrifah. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengukur signifikansi pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja Musyrifah. Penelitian ini secara khusus berfokus pada judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Deskripsi Iklim Komunikasi Organisasi Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?
2. Bagaimana Deskripsi Kinerja Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?
3. Bagaimana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Iklim Komunikasi Organisasi di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Mengetahui Kinerja Musyrifah di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

#### D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagaimana berikut:

1. Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis, mahasiswa komunikasi dan penyiaran islam untuk mengetahui tentang iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja musyrifah di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini memberikan informasi dan gambaran tentang bagaimana iklim komunikasi organisasi meningkatkan kinerja.

#### E. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan Pustaka ini penelitian mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

1. Ulul Fahmi Rosyida: *“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja musyrifah/ah pusat Ma’had Al-Jami’ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”* organisa musyrifah memiliki peran penting dalam pondok pesantren yang memilikin tugas sefektif mungkin. Persamaan adalah sama-sama berkaitan dengan musyrifah untuk mengefektivitas kinerjanya, perbedaannya adalah beda objek yang di teliti.<sup>4</sup>
2. Yesrin Selfiane Kadiena *“pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap Tingkat produktivitan kerja karyawan di (cv graha ilmu) Yogyakarta”* metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, metode pungumpulan data yang menggunakan kuesioner. Hasil menunjukan bahawa iklim komunikasi organisasi dengan judul di atas termaksud kategori tinggi, sedangkan untuk variabelnya Tingkat produktivitas kerja, responden penelitian ini cukup terbilang tinggi. Persamaan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti memakai metode, metode yang di gunakan oleh peneliti adalah

---

<sup>4</sup> Ulun Fahmi Rosyida, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kineja Musyrifah/Ah Pusat Ma’Had Al-Jami’Ahuniversitas islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,” Skripsi. Yokyakarta: UIN Sunan Kalijaga (2022): 1-133.



kuantitatif dengan variabel X (iklim komunikasi) perbedaannya variabel penelitian, peneliti memakai variabel Y (kinerja musyrifah).

3. Siti Eli Aulih “*pengaruh komunikasi terhadap ketertiban kerja karyawan PT Hero Swalayan*” hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh sebesar 0,000 atau 0,05 adapun nilai R square (R<sup>2</sup>) dari semua variabel. Penelitian ini telah diujuk dapat disebabkan oleh aspek atau faktor yang mempengaruhi. Persamaan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti memakai metode, metode yang di gunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dengan variabel X (iklim komunikasi) perbedaannya variabel penelitian, peneliti memakai variabel Y (kinerja musyrifah).
4. Yazid Halim “*pengaruh iklim komunikasi dakam organisasi terhadap kinerja karyawan di rsup fatmawati*” Hasil penelitian ini adalah salah satu variabel yang peneliti uji, Persamaan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti memakai metode, metode yang di gunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dengan variabel X (iklim komunikasi) perbedaannya variabel penelitian, peneliti memakai variabel Y (kinerja musyrifah)
5. Ahmad Fauzi “*pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja aparatur di pemerintahan desa*” metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. ersamaan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti memakai metode, metode yang di gunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dengan variabel X (iklim komunikasi) perbedaannya variabel penelitian, peneliti memakai variabel Y (kinerja musyrifah)

Sedangkan dalam skripsi “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah Mah’ad Al-Jami’ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu”. Peneliti akan menguji apakah variable iklim komunikasi mempunyai pengaruh terhadap musyrifah.

## F. Sistematik Penulisan

Pada penulisan ini, peneliti membahas lima bab dan masing-masing bab terdiri dari:

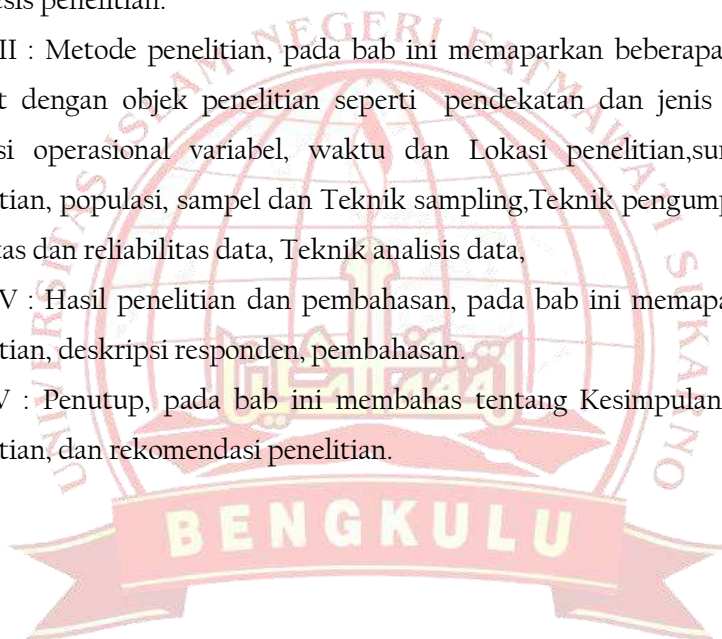
BAB I : Pendahuluan, disini penelitian memaparkan latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II : Ladasan Teori, bab ini membuat tentang kajian teori, meliputi Iklim Komunikasi organisasi, kinerja, pengertian musyrifah, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode penelitian, pada bab ini memaparkan beberapa data yang terkait dengan objek penelitian seperti pendekatan dan jenis penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan Lokasi penelitian, sumber data penelitian, populasi, sampel dan Teknik sampling, Teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data, Teknik analisis data,

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini memaparkan hasil penelitian, deskripsi responden, pembahasan.

BAB V : Penutup, pada bab ini membahas tentang Kesimpulan, implikasi penelitian, dan rekomendasi penelitian.



## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Iklim Komunikasi Organisasi

##### 1. Pengertian Komunikasi organisasi

Komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari manusia dalam berinteraksi. Terutama komunikasi yang terjadi dalam masyarakat kecil, yaitu keluarga. Zelko bahwa komunikasi organisasi merupakan sistem yang mencakup komunikasi internal maupun eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri, seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari bawahan kepada bawahan, serta komunikasi antar sesama musyriah. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan.<sup>5</sup>

Komunikasi berasal dari bahasa latin *cum* yaitu kata depan yang berarti (Dengan, bersama dengan, dan unus yaitu kata bilangan yang berarti satu). Dari kedua kata- kata itu terbentuk kata benda *cummunio* yang dalam bahasa Inggris menjadi *cummunion* yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, dan hubungan.<sup>6</sup>

Diperlukan usaha dan kerja dalam ber- *communio*, dari kata itu *communicare* yang juga berarti membagi sesuatu dengan seseorang, memberikan sebagian kepada seseorang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, dan berteman. Kata kerja *communicare* itu pada akhirnya dijadikan kata kerja

---

<sup>5</sup> Irawati, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dina Penannaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota" (2022): 18.

<sup>6</sup> Tery dan Franklin, "Pengertian Komunikasi Kajian Pustaka," *Journal of Chemical Information and Modeling* (2018): 16.

benda *communicatio*, atau yang dalam bahasa Inggris adalah *communication*, dan dalam bahasa Indonesia diserap menjadi komunikasi.<sup>7</sup>

Adapun organisasi Max Weber mendefinisikan organisasi sebagai “A System of Purposeful, interpersonal activity designed to coordinate individual task” (suatu sistem kegiatan interpersonal bertujuan yang dirancang untuk mengkoordinasikan tugas individu) perbedaan penting antara organisasi dengan kelompok terletak pada adanya birokrasi. Morgan mengumpamakan organisasi sebagai mesin, makhluk hidup, otak, sistem politik, penjara dan budaya.<sup>8</sup>

Dalam proses iklim organisasi tersebut, mengemukakan iklim komunikasi sebagai kualitas pengaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi. Iklim komunikasi dapat menjadi dasar pula dalam menilai kualitas hubungan antar musyriyah-musyriyah dengan atasannya dalam sebuah organisasi di Ma’had.

## 2. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan juga secara aktif memintak pendapat, serta memberikan penghargaan atas standar kinerja yang baik.<sup>9</sup>

Menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi merupakan gabungan dari berbagai persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon musyriyah terhadap musyriyah

---

<sup>7</sup> Tery dan Franklin, “Pengertian Komunikasi Kajian Pustaka,” *Journal of Chemical Information and Modeling* (2018): h.15

<sup>8</sup> untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial and Muhammad Alvin Alhadziqie, *Iklim Komunikasi Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Era Gubernur Anies Baswedan Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 2021.

<sup>9</sup> Yazid Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati, Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 2016, n. 9.

lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi semua pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi adalah sifat emosi internal dari organisasi berdasarkan kenyamanan yang dirasakan anggota organisasi terhadap sesamanya dan terhadap organisasi.<sup>10</sup>

Iklim komunikasi dalam organisasi menjadi sangat penting karena mengkaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim suatu organisasi, akan dapat memahailomi dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat di dalam organisasi untuk menunjukkan pada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut percaya dan memberi kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong dan memberi tanggung jawab, dan menyediakan informasi yang cukup dan terbuka, mendengarkan dengan perhatian serta mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota, aktif memberi penyuluhan sehingga anggota melihat keterlibatannya penting bagi organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Hardjana mengatakan bahwa komponen-komponen dari iklim komunikasi yang meliputi pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya, partisipasi dalam pembuatan keputusan, pemberian dukungan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan, kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan, keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Pangumpia, Fadly. "Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana Manado." *Acta Diurna Komunikasi* 2.2 (2013).

<sup>11</sup> Yazid Halim, Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati, Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, 2016, n. h.10



Dengan pertimbangan di atas, kita dapat menyatakan bahwa organisasi mengembangkan 'iklim komunikasi' (*communication climate*) sendiri yang khas sebagaimana halnya setiap organisasi mengembangkan yaitu iklim organisasi. Pencetusan konsep 'iklim komunikasi' dapat memberikan dan juga pemahaman lebih baik tentang kedudukan 'iklim organisasi' sebagai alat penciptaan organisasi yang efektif juga melalui motivasi musyrafah karena 'iklim komunikasi' dapat dianggap sebagai jembatan penghubung antara iklim organisasi dalam kaitannya dengan produktivitas dan kepuasan musyrafah. Akibatnya, 'iklim organisasi' perlu direkonsep tualisasikan batas pengertian baru yang lebih tegas dari sebelumnya yang 'serba meliputi' terlalu luas dan agak kabur.<sup>12</sup>

### 3. Model Iklim Komunikasi

Terdapat 2 model iklim komunikasi menurut Gibb, yaitu Supportive dan Defensive. Ada pun karakteristik dari masing-masing model yaitu:

#### a. Iklim Supportive

Iklim supportive merujuk pada suatu lingkungan atau suasana yang mendukung dan memberikan dukungan bagi pertumbuhan, perkembangan, dan kesejahteraan individu atau kelompok. Iklim ini dapat ditemukan dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, sekolah, keluarga, atau masyarakat secara umum. Bagian komponen iklim Supportive sebagai berikut :

- a) Description: anggota organisasi fokus kepada pesan yang obyektif daripada pesan yang subyektif.
- b) Problem Orientation: anggota organisasi berfokus pada komunikasi yang kooperatif dalam menyelesaikan kesulitan.
- c) Spontaneity: yaitu berkata apa adanya sesuai keadaan pada waktu itu.

---

<sup>12</sup> AndrÅ« A. Harjana, "Iklim Komunikasi Keorganisasian," *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 4, no. 2 (2013): h 182.

- d) *Empathy*: anggota organisasi memperlihatkan perhatian dan pengertian yang jujur pada anggota lain.
- e) *Equality*: anggota organisasi memperlakukan anggota lain dengan setara.
- f) *Provisionalism*: anggota-anggota organisasi fleksibel dan menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan yang berbeda.

b. *Iklim Defensif*

Merujuk pada suatu suasana atau lingkungan di mana anggota kelompok atau individu merasa terancam, tidak aman, atau perlu mempertahankan diri mereka. Dalam iklim ini, interaksi cenderung penuh dengan ketegangan, ketidakpercayaan, dan rasa waspada. Alih-alih menciptakan ruang yang mendukung dan terbuka untuk berbicara, iklim yang defensif justru menghalangi komunikasi yang sehat dan produktif.<sup>13</sup> Bagian komponen-komponen *Iklim defensif* sebagai berikut :

- a) *Evaluation*: hanya fokus pada penilaian personal terhadap anggota lain.
- b) *Control*: anggota organisasi mencoba mengatur perilaku anggota lain melalui komunikasi.
- c) *Strategy*: anggota organisasi memilih untuk berkomunikasi berdasarkan pengalaman yang telah terbentuk pada anggota lain daripada dengan melihat situasi sosialnya.
- d) *Neutrality*: tidak perhatian pada komunikasi dengan anggota lain ataupun masalahnya.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Putri, MONICA Amallia, Nindi Aristi, and Preciosa Alnashava. "Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jabar: Studi Analisis Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Defensif dan Suportif Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jabar." (2019).

<sup>14</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n. 11.

#### 4. Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi

Ada beberapa indikator besar paling sedikit ada enam dalam menilai iklim komunikasi organisasi. Enam indikator tersebut adalah:

a. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.

b. Pembuatan keputusan bersama

Para musyriyah di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para musyriyah di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan ustadz di atas mereka agar peran serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

c. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para musyriyah mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka. Tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Anggota organisasi harus dengan mudah memperoleh informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang juga mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya.

- e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
- Personel di setiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan, kecuali ada petunjuk yang berlawanan.<sup>15</sup>
- Hambatan dalam komunikasi atas:
- a) Kecenderungan mahasantri untuk menyembunyikan perasaan dan pikirannya.
  - b) Perasaan mahasantri bahwa pimpinan dan musyrifah tidak tertarik kepada masalah mereka.
  - c) Kurangnya reward atau penghargaan terhadap mahasantri yang berkomunikasi diatas.
  - d) Perasaan mahasantri bahwa musyrifah dan pimpinan tidak dapat menerima dan berespon terhadap apa yang dikatakan oleh mahasantri.<sup>16</sup>
- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi
- Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, dan menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Ahmad Fauzi and Sarwititi Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa," *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan* 2, no. 3 (2015).

<sup>16</sup> Acta Diurna, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado Fadly," *Journal "Acta Diurna"* II, no. 2 (2014): 10, <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>.

<sup>17</sup> Fauzi and Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa."

## B. Konsep Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* didefinisikan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari apa yang dikerjakan atau yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka Upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dengan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja menjadika bagian yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerjanya.<sup>18</sup>

Kinerja musyrifah juga merupakan gambaran mengenai bagaimana seseorang (baik pimpinan maupun anggota) melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau tanggung jawab, dan jabatan dalam organisasi. Kinerja dapat pula dipahami sebagaimana semakin meningkatnya kemampuan para pimpinan dan musyrifah tersebut dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya, dalam menjalin hubungan yang harmonis antar manusia.

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaiin pelaksanaan suatu kelompok melakukan kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu kelompok itu atau organisasi.<sup>19</sup>

- a. Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *job performace* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja yang sesungguhnya yaitu kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang musyrifah dalam

---

<sup>18</sup> Fauzi and Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa."

<sup>19</sup> H. D. Fretes, "Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminan Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai)" (2014): 14–39, Fretes, H. D. (2016). Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminan Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai) (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).



melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang dia berikan kepadanya.

Mangkunegara juga mengatakan bahwasan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil musyriyah baik dari segi ditentukan yaitu kualitas. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individual dengan kinerja kelompok.

- b. Menurut Moehariono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok (organisasi) setiap orang dalam suatu yang baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas juga tanggung jawabnya, dalam hal ini mencapai tujuan bersama bersangkutan dengan secara organisasi atau legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.
- c. Menurut Prawirosentono Kinerja adalah hasil dari kerja keras yang ia capai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan Bersama dengan sesuai moral dan etika.

## 2. Indikator Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit organisasi dimana seseorang atau organisasi yang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Bernadin dan Russel mengajukan beberapa poin penilaian kinerja yaitu:

- a. *Quality* (kualitas kerja), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang ditentukan atau dikehendaki, dengan memerhatikan kondisi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- c. *Cost Efektiveness* (Efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimal untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- d. *Need for Supervisor* (perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang berkerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- e. *Interpersonal Impact*. Merupakan tingkatan sejauh mana musyrifah memelihara harga diri, nama baik, dan kerja, sama di antara rekan kerja.

### 3. Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja

Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja musyrifah dalam organisasi menurut Gibson, yaitu:

- a. Variabel individual yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pendidikan), dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cor mick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, kepuasan, serta faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional yang meliputi:
  - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).<sup>20</sup>
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.<sup>21</sup>

Sutemeister mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan, yaitu pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan dan minat) dan ketrampilan (kecakapan dan kepribadian).
- b. Faktor Motivasi, yaitu kondisi sosial (organisasi formal dan informal, kepemimpinan) dan serikat kerja kebutuhan individu (fisiologis, sosial dan egoistis), kondisi fisik: lingkungan kerja.

#### 4. Pengaruh Antara Iklim Komunikasi dan Kinerja

Iklim komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk menciptakan suasana yang saling percaya, di mana anggota diberikan kebebasan untuk mengambil risiko, serta didorong untuk bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas mereka. Melalui komunikasi yang terbuka dan jujur, organisasi memastikan setiap anggota mendapatkan informasi yang

---

<sup>20</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*.

<sup>21</sup> Ibid., n. 14. (2016). *Faktor-faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminasi Faktor-faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai)* (Doctoral dissertation, UNS (SEBELAS Maret University)).

cukup dan jelas. Selain itu, dengan mendengarkan secara penuh perhatian dan memperoleh masukan yang dapat dipercaya, setiap individu merasa dihargai dan terlibat secara aktif. Pemberian tanggung jawab sesuai dengan divisi masing-masing memungkinkan mereka untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang krusial, sehingga memperkuat rasa kepemilikan dan kolaborasi. Pengaruh-pengaruh komunikasi bergabung dalam berbagai hal yaitu cara yang berbeda untuk mengembangkan suatu kepercayaan dan sistem nilai yang dikenali oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi, setiap iklim dapat ditandai dengan gabungan yang berbeda dari pengaruh-pengaruh komunikasi sehingga iklim tersebut memiliki nama lain seperti keikutsertaan, acuh tak acuh, mendukung, bermusuhan, menghidupkan, bertahan, positif, atau negative.<sup>22</sup>

Komunikasi organisasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh iklim komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Iklim komunikasi membangun perilaku dan peraturan administrasi organisasi, termasuk juga perilaku komunikasi yang spesifik dari anggota organisasi. Terdapat hubungan yang menarik antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi, perilaku komunikasi membangun iklim itu sendiri, sedangkan iklim merupakan suatu pengaruh utama pada cara anggota organisasi berkomunikasi dan bertindak. Iklim komunikasi yang bersahabat mendorong anggotanya berkomunikasi secara santai dan terbuka, sedangkan iklim yang negative mengakibatkan komunikasi yang buruk membuat anggota organisasi menjadi tertutup dan tidak bersahabat.

Komunikasi organisasi yang mendukung dapat menimbulkan kepuasan musyrifah. Kepuasan diharapkan dapat memicu kinerja yang

---

<sup>22</sup> Cartonno and Maulana, "Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi," 229.

sangat baik, kualitas dari komunikasi antara anggota organisasi dapat menghasilkan pengaruh yang besar bagi efektivitas organisasi.<sup>23</sup>

## C. Musyrifah

### 1. Pengertian Musyrifah

Musyrifah berasal dari Bahasa arab “*asyrofa*” yang berarti memuliakan. Sedangkan menurut istilah musyrifah adalah dapat diartikan sebagai orang yang bertugas memuliakan. Tetapi musyrifah dalam penelitian ini adalah seorang mahasiswi semester tujuh.

Istilah musyrifah dalam penelitian ini mahasiswa senior yang ditetapkan oleh pengurus Ma’had berdasarkan musyawarah dan tes kelayakan. Kedudukan musyrifah sebagai teman, kakak, sekaligus sebagai pendamping mahasantri dalam mengikuti kegiatan yang ada di Ma’had sehari-hari untuk memudahkan pelaksanaan, mereka wajib bertepatan tinggal di kamar mahasantri yang telah ditentukan setiap unit lantai.<sup>24</sup>

### 2. Peran Musyrifah

Berdasarkan pengertian musyrifah merupakan ustazah bagi para santri di asrama. Jadi musyrifah atau ustadzah berkedudukan seperti halnya guru yang memiliki berbagai peran. Terdapat berbagai peran musyrifah atau ustadzah sebagai berikut:

#### a. Musyrifah sebagai fasilitator

Musyrifah berperan untuk dapat memberikan pelayanan agar memudahkan mahasantri dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran, utama pembelajaran saat di asrama.

#### b. Musyrifah sebagai pengelola

Musyrifah sebagai pengelola pembelajaran berperan untuk dapat menciptakan lingkungan atau iklim belajar yang nyaman bagi para santri. Dalam penelitian ini, musyrifah sebagai pengelola asrama,

---

<sup>23</sup>Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n.

<sup>24</sup> Elfi Dawati, “Peran Musyrifah Dalam Membentuk Kepribadian Mahasiswi Di Asrama Putri Ma’had Al - Jami’ah IAIN Padangsimpuan” (2020): 14.



atau berperan untuk menciptakan asrama sebagai lingkungan belajar, sosial dan lingkungan hidup yang nyaman bagi para mahasiswa.

c. Musyrifah sebagai *demonstrator*

Musyrifah berusaha untuk dapat menunjukkan segala sesuatu kepada mahasiswa dengan cara mudah untuk dimengerti dan di pahami. Sehingga apa yang di sampaikan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh mahasiswa.

d. Musyrifah sebagai pembimbing

Dalam hal ini, musyrifah berperah dalam menjaga, mengarahkan, membimbing agar mahasiswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat, bakatnya. Memberikan dan membimbing untuk menjadikan pribadi yang lebih baik.

e. Musyrifah sebagai motivasi

Musyrifah perlu menumbuhkan motivasi belajar dalam diri untuk para mahasiswa. Dengan adanya motivasi mampu membangkitkan potensi yang ada di dalam diri para santri. Potensi yang dimiliki kemudian dikembangkan dengan cara berlatih dan diasah kemampuannya.

3. Tugas musyrifah

Musyrifah memiliki kinerja yang harus dilaksananya bersifat akademik maupun no-akademik di Ma'had Al-Jami'ah, karena musyrifah merupakan tangan pertama yang berinteraksi langsung dengan mahasiswa. Adapun tugas musyrifah dalam mendampingi mahasiswa yaitu:

Tugas musyrifah

a. Tugas musyrifah secara umum didalam asrama

- 1) Melaksanakan program kerja asrama
- 2) Mengikuti program pembinaan yang dilaksanakan asrama
- 3) Memberikan pembinaan dan juga bimbingan kecerdasan emosional dan spiritual mahasiswa

- 4) Mengontrol perkembangan diri mahasantri
  - 5) Menerapkan disiplin secara aspek di asrama berdasarkan peraturan tata tertib yang berlaku.<sup>25</sup>
- b. Tugas harian musrifah
- 1) Memberikan keterlaksanaan bagi diri sendiri mahasantri
  - 2) Memberikan tausiyah atau nasehat kepada mahasantri.
  - 3) Mengontrol dan membimbing mahasantri kualitas dan kuantitas membaca Al-Quran
  - 4) Mendampingi mahasantri melakukan sholat berjama'ah.<sup>26</sup>

#### D. Kerangka Berpikir

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon musyrifah terhadap musyrifah lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi organisasi dapat diukur menggunakan enam komponen. Komponen-komponen dari iklim komunikasi meliputi:

1. Pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya
2. Partisipasi dalam pembuatan keputusan
3. kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan
5. Kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan
6. Keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi

Perubahan iklim akan memengaruhi kinerja dan produktivitas musyrifah. Kinerja dapat dipahami dan dimengerti oleh sebagai orang atau para pimpinan dan staf organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik tugas kedinasan maupun kemampuan dalam menjalin

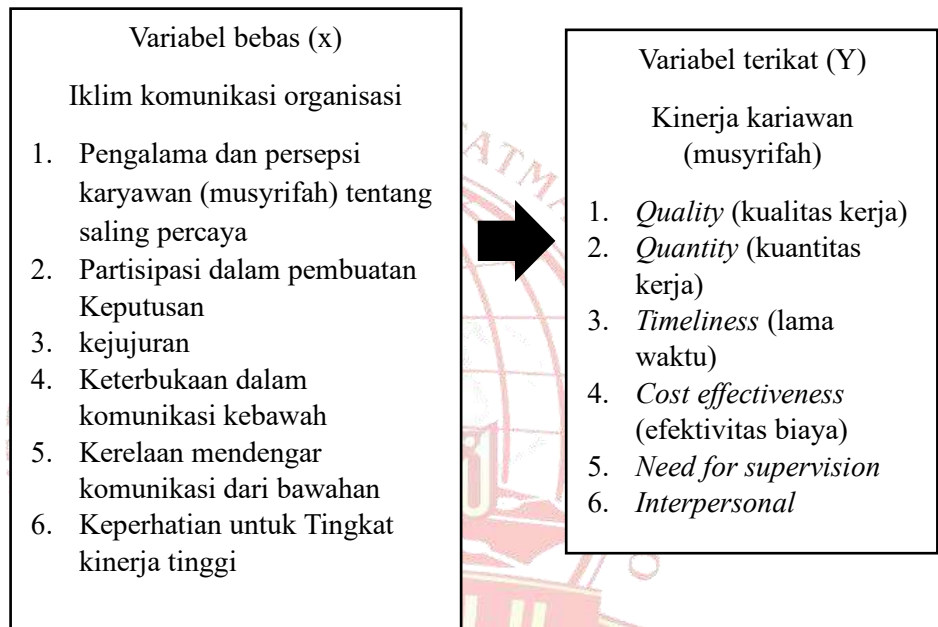
---

<sup>25</sup> Reren Juliana, "Perilaku Santri Terhadap Musrif/Musyrifah Asrama di Podok Pesantren Darul Hikma Pesan Baru", (skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Suka riau 2019), h.34.

<sup>26</sup> Dumasari Agustin, *Peran Musyrifah Dalam Membina Karakter Mahasantriah Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan. Undergraduate Thesis, IAIN Padangsidimpuan., 2022, h. 23.*

hubungan harmonis antar manusia. Berikut ini digambarkan hubungan antar teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

Grafik 2.1 Kerangka Berpikir  
model Hubungan Antar Variabel



Pada bagian di atas, terdapat satu variabel bebas yaitu iklim komunikasi. Variabel bebas tersebut mempengaruhi sebuah variabel terikat yaitu kinerja musyrifah.<sup>27</sup>

#### E. Hipotesis

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja (Y) Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah.

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja (Y) Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah.

<sup>27</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* atau penelitian untuk menjelaskan tujuan mengidentifikasi pengaruh pervariabel, yaitu iklim komunikasi dan kinerja Musyrifah. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasi yang lain karena itu, penelitian eksplanasi menggunakan sampel dan hipotesis. Dalam pelaksanaannya *explanatory research* ini menggunakan metode penelitian survei.

Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan instrument berupa kuisisioner yang ditujukan kepada responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden dibutuhkan untuk menggali data terkait keadaan kinerja baik itu dari proses dan hasil, serta iklim komunikasi yang berupa kepercayaan, kejujuran, pengambilan Keputusan Bersama, keterbukaan komunikasi ke atas dan bawah, dan perhatian terhadap kinerja.<sup>28</sup>

#### B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang diamati, definisi operasional dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

##### 1. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim Komunikasi Organisasi menjelaskan tentang kondisi dan keadaan komunikasi yang dilakukan secara internal dan

---

<sup>28</sup> Fauzi and Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa," 21.

persepsi tentang pesan peristiwa yang terjadi didalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku dari setiap anggota tersebut. Untuk menunjukkan variabel iklim komunikasi organisasi pace dan faules menuturkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi yaitu:

- a. Pengalaman dan persepsi musyrifah tentang saling percaya:
  - a) Musyrifah mempercayai kemampuan ustadz.
  - b) Percaya akan kemampuan rekan kerja atau sama-sama musyrifah.
- b. Partisipasi membuat keputusan:
  - a) Diajak diskusi dan konsultasi mengenai kebijakan dalam tiap mengambil keputusan.
  - b) Ustadz melakukan diskusi dan mau mendengarkan pendapat serta laporan dari musyrifah.
- c. kejujuran:
  - a) kejujuran untuk melaksanakan devisi
  - b) Organisasi menghargai perbedaan pendapat
- d. Kriteria tingkat keterbukaan komunikasi ke bawah:
  - a) Musyrifah memiliki akses yang mudah terhadap informasi pekerjaan.
  - b) Keterbukaan dengan sesama musyrifah.
- e. Kerelaan mendengar komunikasi dari bawah:
  - a) Diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat mengenai kebijakan organisasi yang di ambil oleh ustadz.
  - b) Meberikan pendapat
- f. Keperhatian untuk kinerja tinggi:
  - a) Musyrifah menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi



- b) Organisasi berupaya meningkatkan kesejahteraan musyrifah untuk hasil kinerja yang tinggi.<sup>29</sup>

## 2. Kinerja

Kinerja merupakan proses yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan mengetahui keefektifan kerja yang telah direncanakan dan ditanggung jawabkan kepada anggota. Selain itu juga perlunya disiplin atas semua peraturan yang telah dirancang dan sudah dibuat serta adanya suatu inisiatif yang berkaitan dengan kreatifitas atau daya fikir untuk memajukan organisasi yang akan berdampak pada kinerja anggota, sebagaimana yang peneliti ukur melalui skala kinerja yang dikembangkan.<sup>30</sup>

Kinerja karyawan (musyrifah) dapat dioperasionalkan melalui indikator yaitu.

- a. *Quality* (kualitas kerja)
  - a) Bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab
  - b) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- b. *Quantity* (kuantitas)
  - a) Mampu mngerjakan beberapa tugas
  - b) Bekerja perdevisi dengan kuantitas yang baik
- c. *Rimeliness* (lama waktu)
  - a) Pekerjaan selesai sesuai target waktu
  - b) Berkerja dengan tepat waktu
- d. *Cost Effectiveness* (efektivitas biaya)
  - a) Memanfaatkan fasilitas secara efektif dan efisien
  - b) Memelihara inventasi kerja

---

<sup>29</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n. 25.

<sup>30</sup> Rosyida, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Musyrif/Ah Pusat Ma'Had Al-Jami'Ahuniversitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang."

- e. *Need for Supervision*
  - a) Bekerja dengan baik ada maupun tanpa pengawasan
  - b) Tidak merasa tertekan ketika ada atasan
- f. *Interpersonal*
  - a) Mampu bekerja dalam tim
  - b) Perlakuan sama terhadap semua rekan kerja<sup>31</sup>

### C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ma'had Al Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Alasan memilih lokasi tersebut adalah karena Ma'had Al Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu memiliki prestasi dan pengakuan yang positif dengan melibatkan adanya kinerja musrifah sebagai pelaksana organisasi melalui iklim komunikasi yang mereka jalin. Dengan mengetahui hal tersebut peneliti mengambil lokasi ini untuk mengetahui iklim komunikasi di Ma'had Al Jami'ah dan pengaruhnya terhadap kinerja. Pengambilan data sekunder dilakukan pada September 2024. Pengambilan data primer dilakukan pada bulan Oktober 2024 minggu ke-tiga sampai dengan November 2024. Pengelolaan data dilakukan pada bulan November 2024 minggu ke-tiga. Kegiatan penelitian meliputi penyusunan proposal penelitian, kolokium pengambilan data lapangan, pengolahan data dan analisis data, penulisan draft skripsi, sidang skripsi, dan perbaikan laporan penelitian.

---

<sup>31</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatmawati*, n. 27.

#### D. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini adalah subjek dimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung memperoleh data sumber data pertama yang ada di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian data primer menggunakan kuesioner, dan data sumber yang diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.<sup>32</sup>

#### E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>33</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Musyrifah di Ma'had, yang terdiri dari perempuan pada semester lima dan semester tujuh yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan, dengan jumlah 50 orang. Unit analisis penelitian adalah individu. Responden adalah individu yang berstatus sebagai Musyrifah, di mana Musyrifah memiliki divisi masing-masing, yang meliputi keamanan, kesehatan, kebersihan, pendidikan, pribadi, perairan, pencahayaan, dan koperasi. Musyrifah dipandang berdasarkan bagaimana organisasinya melaksanakan tugasnya dengan baik atau buruk, yang akan dianalisis berdasarkan iklim komunikasi dan tata kelola (governance) sebagai variabel pengaruh, serta kinerja sebagai variabel terpengaruh. Berikut adalah tabel yang menggambarkan populasi dalam penelitian ini:

---

<sup>32</sup> Rosyida, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Musyrif/Ah Pusat Ma'Had Al-Jami'Ah universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang."

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2009) h.80

Tabel 3.1  
Populasi Penelitian

Objek Penelitian	Jumlah populasi
Musyrifah semester tujuh	21
Musyrifah semester lima	29
<b>Jumlah Total</b>	<b>50</b>

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).<sup>34</sup>

Teknik yang digunakan disini adalah teknik Sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu relative kecil.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Suranto (2010:107), "Pengertian Persepsi Setiap" 01 (2016): 52.

<sup>35</sup> Widya Resky Agriana, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*, Washiah, 2018, n. h.36, <https://core.ac.uk/download/pdf/198224007.pdf>.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, Teknik yang akan dipakai oleh peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data penelitian ini sebagaimana berikut:

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden. Kuesioner biasanya terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan pendapat, sikap, persepsi, atau informasi tertentu dari individu atau kelompok yang menjadi responden.<sup>36</sup>

Kuesioner dapat berbentuk lembar pertanyaan yang dijawab secara langsung oleh responden, baik secara tertulis maupun dalam format elektronik. Kuesioner digunakan dalam berbagai penelitian, survei, dan studi untuk memperoleh data yang sistematis dan terstruktur.

Berfungsi untuk metode yang utama, karena pengguna kuesioner diharapkan responden dapat memberikan tanggapan terhadap masalah penelitian ini, yakni menggunakan intem-intem pertanyaan secara tertulis yang diberikan ke 50 orang responden di Ma'had Al- Jami'ah. Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup, dikarenakan agar responden mempunyai kegiatan dan tugas rutin yang harus dilaksanakan. Sehingga dengan adanya bentuk kuesioner bisa mempermudah dan tidak membebani responden yang hanya di isi dengan jawaban yang telah di sediakan tersebut, diharapkan responden bersedia memberikan informasinya.

---

<sup>36</sup> Suranto (2010:107), "Pengertian Persepsi Setiap" 01 (2016)



## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data bukan hanya foto saja tetapi juga ada seperti tertulis dan dokumen-dokumen lainnya yang dianggap penting. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan narasumber yang menjadikan subjek penelitian berupa foto-foto pada saat berlangsungnya proses wawancara. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

- a. Sejarah berdirinya Ma'had.
- b. Visi dan misi Ma'had UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

## G. Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat variabel yang akan diukur. Analisis validitas digunakan untuk menguji kelengkapan instrumen. Suatu tes akan dinyatakan valid jika dapat mengukur secara akurat apabila instrumen tersebut dapat bekerja sesuai fungsi ukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut. Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan tepat serta untuk mendeskripsikan gambaran guna mendapatkan kumpulan data yang akurat. Setelah data dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian, maka pengambilan data dapat dilaksanakan. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji construct validity, validitas konstruk merujuk kepada penilaian terkait aspek penelitian yang digunakan dalam pengukuran. Validitas ini berkaitan dengan kemampuan alat ukur dalam mengukur konstruk penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang peneliti ingin diukur. Sementara Arikunto menjadikan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kedalaman atau kesahihan alat yang diukur.<sup>37</sup>

Terdapat kategori besar validitas, yaitu

- a) *content validity* (validitas isi)
- b) *construct validity* (validitas konstrak)
- c) *criterion-related validiry* (validitas berdasarkan kriteria)

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi merupakan pengujian isi tes atau aitem pada alat ukur dengan analisis rasional atau melalui *professional judgement*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dengan sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen yang hendak diukur dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur.

Untuk mengetahui validitasnya, penelitian ini menyebarkan instrument tersebut kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Setelah ini objek responden dan dikumpulkan kembali penelitian menentukan validitas berdasarkan formula tertentu, diantaranya koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson yaitu.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n. h.30.

<sup>38</sup> Ening Handayani and Sri Wahyu, "Budaya Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *Perpustakaan.Uns.Ac.Id* (2012): 11

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi Pearsin's Product Moment

N = Jumlah Individu dalam Sampel

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y

Tabel 3.2  
Uji Validitas Variabel X

NO Item	R hitung	R table	Ket
1	0,639	0,423	Valid
2	0,735	0,423	Valid
3	0,848	0,423	Valid
4	0,717	0,423	Valid
5	0,854	0,423	Valid
6	0,842	0,423	Valid
7	0,767	0,423	Valid
8	0,875	0,423	Valid
9	0,792	0,423	Valid

Berdasarkan Tabel 3.2 hasil uji validitak terhadap variable X semua item yang diuji menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,423, yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner adalah valid.

Tabel 3.3  
Uji Validitas Variabel Y

NO	R hitung	R table	Ket
1	0,494	0,423	Valid
2	0,577	0,423	Valid
3	0,616	0,423	Valid
4	0,612	0,423	Valid
5	0,597	0,423	Valid
6	0,448	0,423	Valid
7	0,702	0,423	Valid
8	0,762	0,423	Valid
9	0,730	0,423	Valid

Berdasarkan Tabel 3.3 hasil uji validitas terhadap variable Y, semua item yang diuji menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar daripada R tabel sebesar 0,423, menunjukkan bahwa semua item kuesioner adalah valid.

b. Reabilitas

Reabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reabel jika jawaban seseorang terhadap jawaban yang konsisten dan stabil karena diuji berulang-ulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika mencapai nilai *Conbach Alpha* >0,6. Maka skala tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n. 32.

Tabel 3.4  
Klasifikasi Nilai Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,000- 0,199	Kurang reliabel
0,200 - 0,399	Agak reliabel
0,400 – 599	Cukup reliabel
0,600- 0,799	Reliabel
0,800 -0,999	Sangat reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas X dan Y dalam penelitian ini dapat digambarkan dari tabel berikut :

Tabel 3.5  
Uji Reliabilitas Variabel (X)

Cronbach's Alpha	N of items
0,719	9



Berdasarkan Tabel 3.5 hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel X, nilai Crombanh's Alpha yang diperoleh 0,719 dengan jumlah item sebanyak 9. Nilai crombanh's Alpha ini menunjukkan tingkat kuesioner internal yang tinggi, yang berasal dari item-item dalam kuesioner tersebut secara konsisten mengukur konsep yang sama.

Tabel 3.6  
Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Cronbach's Alpha	N of items
0,782	9

Berdasarkan tabel 3.6 hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel Y, nilai Crombanh's Alpha yang diperoleh 0,862 dengan jumlah item sebanyak 8. Nilai crombanh's Alpha ini menunjukkan tingkat kuesioner internal yang tinggi, yang berasal dari item-item dalam kuesioner tersebut secara konsisten mengukur konsep yang sama.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menemukan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dapat dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier yaitu adalah suatu metode yang digunakan untuk memeriksa kuatnya pengaruh yang terjadi antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja Musyrifah (Y).<sup>40</sup>

Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y : Kinerja Musyrifah

a : Konstanta

b. : Koefisiensi regresi

X : Iklim Komunikasi Organisasi

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiono, uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini hipotesa secara simultan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*self-disclosure* dengan keluagra dan *peer group*) terhadap variabel yang terikat (keputusan memiliki kinerja).

---

<sup>40</sup> Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n. 33.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2009) h.250

Untuk menguji F tes dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan:

F : Besarnya F hitung

N : Jumlah sampel

K : Jumlah variabel

$R^2$  : Koefisien determinasi

Hipotesa yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : iklim komunikasi dalam organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Musryfa UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Ha : Iklim komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Kriteria pengujiannya adalah:

- a) Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel apabila  $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, apabila  $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam bab ini dibahas mengenai gambaran umum tentang data ini diperoleh dari hasil penelitian pada dua kelompok belajar dan hasil, terutama dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis.

##### 1. Deskripsi Tempat Penelitian

Profil Program Studi

Nama Program Studi: Komunikasi dan Penyiaran Islam

Jurusan : Dakwah

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno  
Bengkulu

Jenjang : Strata 1

Nama Lembaga : Ma'had Al-Jami'ah UINFAS Bengkulu

Mudir : Dr. Rozian Karnedi, M. Ag

No SK BAN-PT : 2444/Un.23/F.III/PP.00.3/10/2024

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa, Kota Bengkulu,  
kode Pos. 38211. No Telp : (0736) 51276-51171-  
51172.



## 2. Identitas Lembaga

Ma'had Al-Jami'ah UINFAS Bengkulu terletak di Jl. Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu. Ma'had al-jami'ah ini berdiri pada tahun 2010, yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Ketua STAIN Bengkulu Nomor 0587 Tahun 2010 tertanggal 3 Agustus 2010. Sebagai Lembaga Pendidikan Internal UINFAS Bengkulu. Menitik Beratkan dalam keilmuan Al- Qur'an yaitu dari segi lafzan, ma'nana wa'amalan.

## 3. Sejarah Berdirinya Ma'had Al- Jami'ah UINFAS Bengkulu

Ma'had Al-Jami'ah adalah lembaga pendidikan internal UINFAS Bengkulu yang program pendidikannya menitik beratkan pada keilmuan Al-Qur'an, yaitu di segi *Lafzan, Ma'nana Wa'Analan*. Sesuai dengan fungsi Al-Qur'an terhadap orang-orang yang bertaqwa. Ma'had Al- Jami'ah sebagai institusi pendidikan dan pengajaran yang ingin membentuk dan menjadikan manusia *yang muttaqin* (bertaqwa) melalui Al-Qur'an. Dasar pokok pendidikan secara umum di ma'had Al- Jami'ah sebagaimana tertulis dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

بَلْ هُوَ آيَاتٌ بَيِّنَاتٌ فِي صُدُورِ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ وَمَا يَجْحَدُ بِآيَاتِنَا إِلَّا الظَّالِمُ (٤٩)

Artinya : Sebenarnya, ia (Al-Qur'an) adalah ayat-ayat yang berilmu. Tidaklah mengingkari ayat-ayat kami, kecuali orang-orang zalim. (Q.S Al Ankabut : 49).

Pesantren Mahasiswa UNFAS Bengkulu yang kemudian lebih dikenal Ma'had Al-Jami'ah memang belum begitu lazim dikenal oleh masyarakat luas, dan juga bahkan warga kampus sendiri masih ambigu dengan kata yang lebih familiar dengan Ma'had Al-Jami'ah, dapat dimaklumi karena secara nasional memang belum semua Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) menerapkan sistem ini,

walaupun sudah ada peraturan kementrian dan dirjen perguruan tinggi.

Komitmen dan juga konsistensi serta tekad yang tidak pernah lekang oleh terpaan badai, secara perlahan Ma'had Al-Jami'ah mulai menampakkan konsistensinya dan dapat mempengaruhi perubahan peta politik internal kampus serta ikut mempengaruhi suasana perkuliahan khususnya mahasiswa di kampus, di sisi lain munculnya berbagai citra positif yang berimplementasi langsung terhadap mahasiswa setiap fakultas dan jurusan. Hal ini terlihat dari kiprah para mahasantri yang dapat ikut bersaing dalam berbagai even yang diadakan pihak internal maupun eksternal kampus, walaupun secara formal mereka tidak tampil mengatasmakan Ma'had tapi terlihat dari mayoritas utusan fakultas secara tidak langsung notabene adalah mahasantri, pengurus Ma'had maupun alumni Ma'had.

Lahirnya Ma'had Al-Jami'ah UINFAS Bengkulu diharapkan dapat mewujudkan sebagai pusat pemantapan iman dan taqwa, peningkatan akhlak mulia dan amal shalih, pengembangan ilmu keislaman dan yang terpenting lagi merupakan pusta kajian ilmu-ilmu Al-Qur'an. Terciptanya Central Islamic Civitalizen terbentuknya intelektual muslim yang komunikatif, terampil, kreatif dan inovatif. UINFAS Bengkulu senantiasa berbenah diri untuk terus berinovasi, meng-update serta meningkatkan kualitas dan kuantitas mahasiswa. Langkah tersebut dilakukan dengan meluncurkan program Ma'had Al-Jami'ah bagi mahasiswa dan mahasiswi (selanjutnya disebut mahasantr) untuk dididik dan dibina pembentukan karakter, mental spritual, keilmuan dan pemahaman para peserta dalam menghadapi kondisi sosial kemasyarakatan.

Ma'had Al-Jami'ah secara resmi lahir pada tahun 2010 berdasarkan surat keputusan Ketua STAIN Bengkulu Nomor 0587 tahun 2010 tertanggal 3 Agustus 2010 dengan menetapkan Drs.M. Syakroni, M.Ag, dan Ismail Jalili, MA, sebagai mudir dan Sekretaris Ma'had Al-Jami'ah STAIN Bengkulu yang pertama, kemudian pada tahun 2012 berdasarkan surat keputusan Ketua STAIN Bengkulu Nomor 0294 Tahun 2012 tertanggal 15 Maret 2012 menetapkan Ismail Jalili, MA, sebagai Mudir Ma'had Al-Jami'ah STAIN Bengkulu periode kedua, dan pada tahun 2013 berdasarkan surat keputusan Rektor IAIN Bengkulu Nomor 0486 Tahun 2013 tertanggal 24 April 2013 menetapkan Drs. H. M. Nasron HK, M.Pd.I., sebagai direktur Ma'had Al-Jami'ah IAIN Bengkulu periode pertama sejak alih status STAIN Bengkulu menjadi IAIN Bengkulu pada tahun 2013 dan pada tanggal 17 januari 2022 Dr. Rozian Karnedi, M.Ag sebagai mudir Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu periode pertama sejak alih status IAIN Bengkulu menjadi Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada tahun 2022.

4. Visi Dan Misi Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

#### Visi

Mewujudkan Ma'had Al-Jami'ah sebagai pusat pengembangan ilmu Keislaman, Tahfiz Al-Qur'An dengan berbasis pembinaan Akhlak Al-Karimah.

### Misi

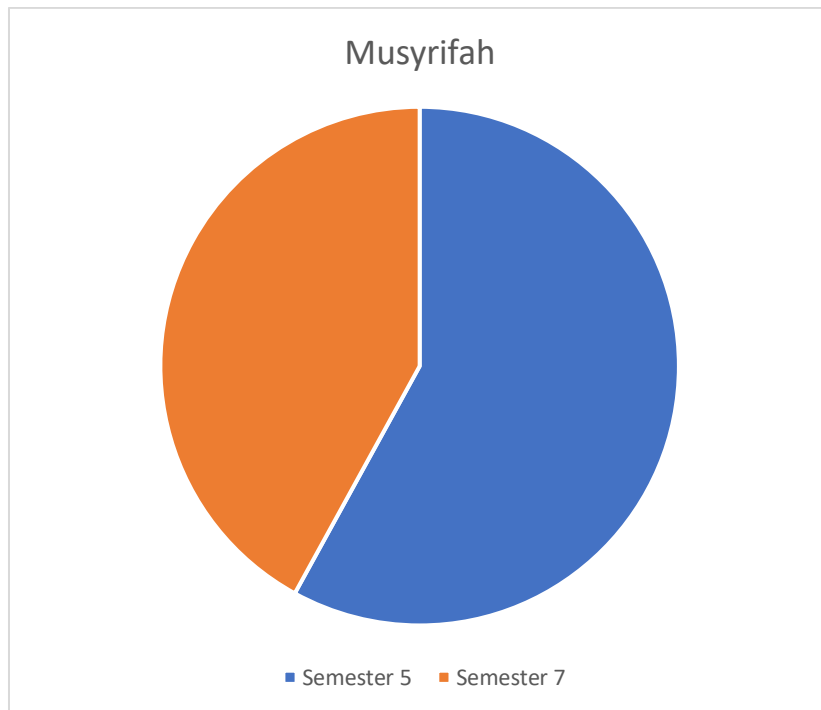
- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran al-qur'an dan ilmu terkait secara intensif.
- b. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran bahasa arab dan inggris secara intensif.
- c. Melaksanakan pendidikan dan pengalaman ajaran-ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari dan pengalaman spritual keagamaan.

### B. Deskripsi Responden

Berdasarkan penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat profil dari data penelitian dan pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang memiliki karakteristik sebagai berikut :

#### 1. Musyrifah

Responden berdasarkan semester pada penelitian ini semester 5 dan semester 7.



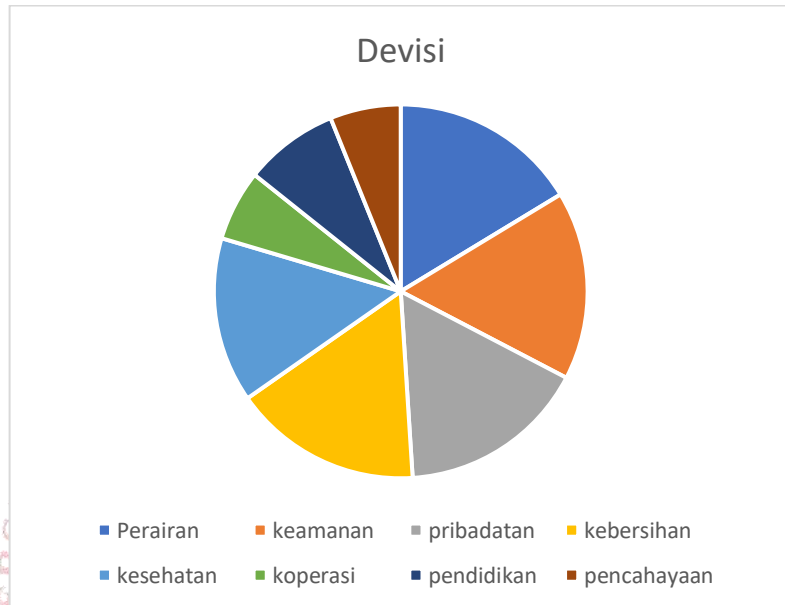
Gambar 4.1  
Persentase responden berdasarkan musyrifah





## 2. Devisi

Berdasarkan data di bawah ini menunjukkan kinerja masing-masing devisi.



Gambar 4.2

### Persentase responden berdasarkan perdevisi

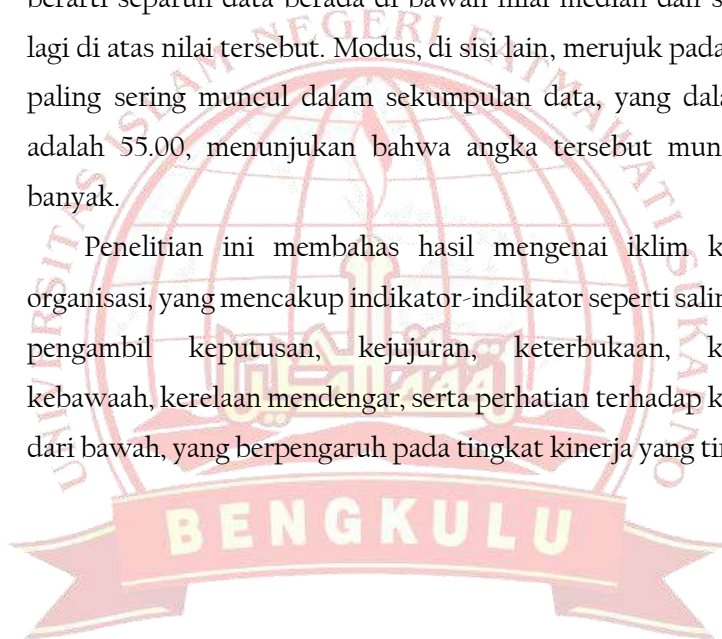
Berdasarkan gambar 4.2 tersebut, dapat dilihat bahwa setiap devisi atau bagian-bagian bidang pekerjaan memiliki tugas dan kinerja yang spesifik. Devisi pribadatan, keamanan, perairan, kebersihan, dan kesehatan, masing-masing menjalankan tugas sesuai fungsinya. Bagian pribadatan melaksanakan kegiatan keagamaan, keamanan bertugas menjaga dan mengelola keamanan di asrama (Ma'had Al-Jami'ah), perairan bertanggung jawab atas pasokan air di asrama, kebersihan memastikan kebersihan lingkungan di Ma'had Al-Jami'ah, sementara bagian kesehatan memberikan perawatan dan obat-obatan kepada mahasantri yang sakit.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

#### a. Deskripsi variabel iklim komunikasi organisasi (X)

Data variabel iklim komunikasi organisasi menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 49.9200, median sebesar 51.0000, dan modus sebesar 55.00. Nilai rata-rata menggambarkan titik tengah dari seluruh nilai yang dihitung dengan menjumlahkan semua data dan membagikannya dengan jumlah data yang ada. Sedangkan median adalah nilai yang terletak di posisi tengah ketika data diurutkan, yang berarti separuh data berada di bawah nilai median dan separuhnya lagi di atas nilai tersebut. Modus, di sisi lain, merujuk pada nilai yang paling sering muncul dalam sekumpulan data, yang dalam hal ini adalah 55.00, menunjukkan bahwa angka tersebut muncul paling banyak.

Penelitian ini membahas hasil mengenai iklim komunikasi organisasi, yang mencakup indikator-indikator seperti saling percaya, pengambil keputusan, kejujuran, keterbukaan, komunikasi kebawaah, kerelaan mendengar, serta perhatian terhadap komunikasi dari bawah, yang berpengaruh pada tingkat kinerja yang tinggi.



Tabel 4.1  
 Deskripsi Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

Indikator Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Saling percaya	Tinggi (9,10)	33	66
	Sedang (7, 8)	15	30
	Rendah (4, 5)	2	4
Partisipasi dalam pembuatan Keputusan	Tinggi (9,10)	20	40
	Sedang (7, 8)	26	52
	Rendah (5, 6)	4	8
Kujukuran	Tinggi (9,10)	24	48
	Sedang (7, 8)	20	40
	Rendah (5, 6)	6	12
Keterbukaan dalam komunikasi kebawah	Tinggi (9, 10)	17	34
	Sedang (7-8)	20	40
	Rendah (<4)	13	26
Kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan	Tinggi (9, 10)	25	50
	Sedang (7, 8)	17	34
	Rendah (5,6)	6	12
Keperhatian untuk Tingkat kinerja tinggi	Tinggi (9, 10)	31	62
	Sedang (7, 8)	13	26
	Rendah (<, 6)	6	12

- 1) Indikator Saling percaya, berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan pada kategori tinggi (66%). Hal tersebut dilandaskan pada a). Musyrifah mempercayai kemampuan ustadz, b). Percaya akan kemampuan rekan kerja atau sama-sama musyrifah.
- 2) Indikator partisipasi dalam pembuatan keputusan, menunjukkan pada kategori sedang (52%). Hal tersebut dilandaskan pada a). Diajak diskusi dan konsultasi mengenai kebijakan dalam tiap mengambil keputusan, b). ustadz melakukan diskusi dan mau mendengarkan pendapat serta laporan dari Musyrifah.
- 3) Indikator Kejujuran, menunjukkan pada kategori tinggi (48%). Hal tersebut dilandaskan pada a). Kejujuran untuk melaksanakan devisa, b). Organisasi menghargai perbedaan pendapat.
- 4) Indikator Kriteria tingkat keterbukaan komunikasi ke bawah, menunjukkan pada kategori sedang (40%). Hal tersebut dilandaskan pada a) Musyrifah memiliki akses yang mudah terhadap informasi pekerjaan, b) Keterbukaan dengan sesama musyrifah.
- 5) Kerelaan mendengar komunikasi dari bawah, menunjukkan pada kategori sedang (50%). Hal tersebut dilandaskan pada a). Diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat mengenai kebijakan organisasi yang di ambil oleh ustadz, b) Meberikan pendapat sesame musyrifah.
- 6) Keperhatian untuk kinerja tinggi, menunjukkan pada kategori tinggi (22%), Hal tersebut dilandaskan pada a). Musyrifah menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, b). Organisasi berupaya meningkatkan kesejahteraan musyrifah untuk hasil kinerja yang tinggi.

b. Deskripsi variabel kinerja Musyrifah (Y)

Data variabel kinerja musyrifah menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 43.6600, median sebesar 44.0000, dan modus sebesar 44.00. Nilai rata-rata menggambarkan titik tengah dari seluruh nilai yang dihitung dengan menjumlahkan semua data dan membagikannya dengan jumlah data yang ada. Sedangkan median adalah nilai yang terletak di posisi tengah ketika data diurutkan, yang berarti separuh data berada di bawah nilai median dan separuhnya lagi di atas nilai tersebut. Modus, di sisi lain, merujuk pada nilai yang paling sering muncul dalam sekumpulan data, yang dalam hal ini adalah 44.00, menunjukkan bahwa angka tersebut muncul paling banyak.

Pada penelitian ini, data penelitian mengenai kinerja musyrifah dideskripsikan pada indikator yang terdiri dari :

Tabel 4.2  
Deskripsi Variabel Kinerja Musyrifah (Y)

Indikator Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Quality</i> (kuantitas kerja)	Tinggi (8, 9)	29	58
	Sedang (>,7)	19	38
	Rendah (2, 4)	2	4
<i>Quantity</i> (kuantitas)	Tinggi (8, 9)	21	42
	Sedang (>,7)	27	52
	Rendah (3, 4)	3	6
<i>Rimeliness</i> (lama waktu)	Tinggi (>, 9)	37	74
	Sedang (>,6)	10	38
	Rendah (2, 4)	3	18
	Tinggi (>, 10)	19	38
	Sedang (6, 7)	21	42



<i>Cost effectiveness</i> (efektivitas biaya)	Rendah (3,5)	10	20
<i>Need for supervision</i>	Tinggi (8,9)	26	52
	Sedang (5,7)	17	34
	Rendah (3,4)	7	14
<i>Interpersonal</i>	Tinggi (9,10)	14	28
	Sedang (7,8)	26	52
	Rendah (5,6)	10	20

Berdasarkan Tabel 4.2, variabel kinerja musyrifah kecenderungan yang sangat berbeda-beda sebagian besar responden merasakan pengaruh di bagian *interpersonal* pada kategori sedang sebanyak (68%) responden. Hal ini dilandaskan oleh saat bekerja dengan baik ada maupun tanpa pengawasan, tidak merasa tertekan ketika ada ustadz.

- 1) *Quality* (kuantitas kerja), menunjukkan pada kategori tinggi (58%). Hal ini dilandaskan pada a) Bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab, b) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) *Quantity* (kuantitas), menunjukkan pada kategori sedang (52%). Hal ini dilandaskan pada a) Mampu mengerjakan beberapa tugas, b) Bekerja perdevisi dengan kuantitas yang baik.
- 3) *Rimeliness* (lama waktu), menunjukkan pada kategori tinggi (74%). Hal ini dilandaskan pada a) Pekerjaan selesai sesuai target waktu, b) Berkerja dengan tepat waktu.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya), menunjukkan pada kategori sedang (42%). Hal ini dilandaskan pada a) Memanfaatkan

fasilitas secara efektif dan efisien, b) Memelihara inventasi kerja.

5) *Need for supervision*, menunjukkan pada kategori tinggi (52%). Hal ini dilandaskan pada a) Bekerja dengan baik ada maupun tanpa pengawasan, b) Tidak merasa tertekan ketika ada ustadz.

6) *Interpersonal*, menunjukkan pada kategori sedang (52%). Hal ini dilandaskan pada a) Mampu bekerja dalam tim yaitu musyrifah, b) Perlakuan sama terhadap semua musyrifah.

c. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah proses statistik yang digunakan menguji apakah suatu sampel atau distribusi data mengikuti distribusi normal uji normalitas dapat diterima atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini Kolmogorov-Smirnov (KS). Uji untuk mengetahui dan membandingkan fungsi distribusi empiris data dengan fungsi distribusi normal untuk melihat sejauh mana kedua fungsi tersebut cocok.

Adapun hasil uji dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan Tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardiz ed Residual	Unstandardiz ed Residual	
N		50	50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	
	Std. Deviantion	4.92271567	5.55527045	
	Most Extreme Differences	Absolute	.085	.113
		Posittve	.065	.108
		Negative	-.085	-.113
test Statistic		.085	.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	.142	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) <sup>e</sup>	Sig	.481	.109	
	99% Confidence interval	Lower bound	.468	.101
		Upper Bound	.494	.117

d. Tesr distibution is Normal

e. Calculated from data

Hasil Tabel 4.3 uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa sampel sebanyak 50 responden. Berdasarkan parameter normal dengan mean sebesar 0.0000000 dan standar deviasi masing-masing sebesar 4.92271567 dan 5.55527045, didapatkan dari nilai Most Extreme Differences dengan nilai absolut sebesar 0.085 dan 0.113, serta nilai positif sebesar 0.065 dan 0.108, dan nilai negatifnya sebesar -0.085

dan  $-0.113$ , dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) yang memberikan nilai signifikan sebesar  $0.200$  dan  $0.142$ , dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas diketahui nilai sangat signifikansi. Dilihat dari rumus sebagai berikut apabila tingkat signifikansi uji normalitas lebih dari  $> 0.05$  maka data distribusi normal maksudnya untuk menggambarkan nilai maksimum pada puncaknya, yang menunjukkan bahwa data yang terjadi cenderung mendekati nilai rata-rata yang sering muncul (mean).

d. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis momen pada SPSS versi 30.0. Dalam proses analisis, korelasi antar variabel diukur melalui nilai signifikansi dan koefisien beta pada korelasi Pearson. Diliat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.4  
Analisis Korelasi

		Correlation	
		Iklm komunikasi organisasi	Kinerja musyrifah
Iklm komunikasi organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.562**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	50	50
Kinerja Musyrifah	Correlation Coefficient	.562**	1.000
	Sig. (2-tailed)	<, 001	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil uji korelasi pada Tabel 4.4 menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Musyrifah) terlihat bahwa variabel X memiliki pengaruh sangat signifikan positif dengan variabel Y, yaitu sebesar 0.562. Maka sesuai dengan pedoman koefisien korelasi maka termasuk kategori berpengaruh cukup kuat. Dilihat dari hasil Output SPSS 30.0 menyatakan bahwa pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu memiliki sangat signifikan yang positif. Artinya bahwa iklim komunikasi organisasi semakin positif/baik maka kinerja musyrifah semakin positif/baik.

Berdasarkan analisis terhadap variabel X, diperoleh hasil bahwa indikator 1 memiliki korelasi yang signifikan terhadap indikator 3, 4, dan 6 dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.00, 0.05, dan 0.001. Sebaliknya, indikator 1 tidak menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 2 dan 5, dengan nilai signifikansi sebesar 0.194 dan 0.901. Indikator 2 menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 3, 4, dan 6 dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.00, 0.06, dan 0.01. Indikator 3 memiliki korelasi signifikan terhadap indikator 4 dan 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 dan 0.00. Di sisi lain, indikator 5 tidak memiliki korelasi signifikan terhadap indikator 4 dengan nilai signifikansi sebesar 0.199. Indikator 4 tidak menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 5 dan 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 dan 0.108. Indikator 5 juga tidak memiliki korelasi signifikan terhadap indikator 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.211. Hasil analisis indikator 6 menunjukkan pola yang sama dengan indikator 1, 2, 3, 4, dan 5.

Analisis terhadap variabel Y, diperoleh hasil bahwa indikator 1 memiliki korelasi signifikan terhadap indikator 5 dengan nilai signifikan 0.001, yang tidak memiliki korelasi signifikan terhadap indikator 2, 3, 4, dan 6. Indikator 2 tidak menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 3, 4, 5, dan 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.818, 0.64, 0.044 dan 0.140. Indikator 3 tidak menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 4, 5 dan 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.505, 0.561, dan 0.100. Indikator 4 tidak menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 5 dan 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020 dan 0.042. Indikator 5 tidak menunjukkan korelasi signifikan terhadap indikator 6 dengan nilai signifikansi sebesar 0.961. Hasil analisis indikator 6 menunjukkan pola yang sama dengan indikator 1, 2, 3, 4, dan 5.

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel iklim komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja musyrifah. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 30.0. Hasil pengolahan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:



Tabel 4.5  
Coefficients<sup>a</sup>

unstandardized Coefficients			unstandardized Coefficients			
Model	B	Std Error	Beta	T	Sig	
1	(Constant)	.178	.336		.530	.599
	iklim komunikasi organisasi	.822	.175	.562	4.712	<.001

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = .178 + 1.000X$$

Dengan keterangan Y = Kinerja Musyrifah dan X = Iklim Komunikasi Organisasi berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Nilai Y (Kinerja Musyrifah) akan tetap sebesar 1.178 konstanta jika nilai X (Iklim Komunikasi Organisasi) tidak mengalami perubahan sama sekali.
- b. Jika nilai X (Iklim Komunikasi Organisasi) mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai Y (Kinerja Musyrifah) akan mengalami peningkatan sebesar 1.000 akan menjadi 1.178.

**Tabel 4.6**  
**Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.302	.37019

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Y

Koefisien korelasi sebesar 0,562 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara iklim komunikasi di organisasi dengan kinerja musyrifah. Artinya, semakin baik komunikasi di organisasi, semakin baik juga kinerja musyrifah. Selain itu, sekitar 31,6% perubahan dalam kinerja musyrifah dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi yang ada di organisasi.

### C. Pembahasan

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan guna untuk menjelaskan secara lebih rinci sesuai rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi secara statistika maka kajian pembahasan lebih mendalam dapat disajikan sebagai berikut:

- Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel X yang mengukur iklim komunikasi organisasi dan variabel Y yang mengukur kinerja musyrifah. Jumlah indikator yang diajukan kepada responden sebanyak 24 item, dengan 12 item untuk variabel X dan 12 item untuk

variabel Y. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja musyrifah di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Responden penelitian ini adalah musyrifah putri Gedung Merah Putih Ma'had Al-Jami'ah. Variabel independen (X) adalah iklim komunikasi organisasi dengan indikator pengalaman, saling percaya, partisipasi, kejujuran, keterbukaan, dan kepemimpinan. Variabel dependen (Y) adalah kinerja musyrifah yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan hubungan interpersonal. Analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja musyrifah ( $r = 0,562$ ;  $p = 0,001$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim komunikasi organisasi, semakin tinggi kinerja musyrifah.

Nilai R Square sebesar 0.316 mengindikasikan bahwa sekitar 31,6% dari variabel X iklim komunikasi organisasi ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan yang signifikan, pengaruh iklim komunikasi organisasi dan kinerja musyrifah tidak terlalu kuat dan masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Terciptanya iklim komunikasi organisasi yang efektif antara pimpinan dan musyrifah, serta sebaliknya, akan mendorong kinerja musyrifah secara signifikan. Hal ini memungkinkan keterbukaan dalam mengidentifikasi dan mengatasi kekurangan, sehingga berkontribusi pada perbaikan kinerja di masa depan. Sejalan dengan teori komunikasi organisasi, iklim yang kondusif ini akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas dan kinerja musyrifah secara keseluruhan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Iklim Komunikasi Organisasi di Ma'had Al Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Menunjukkan bahwa terdapat indikator saling percaya menunjukkan kategori tinggi (66%), indikator pembuat keputusan, menunjukkan kategori sedang sebesar (52%), indikator kejujuran menunjukkan pada kategori tinggi (48%), indikator kriteria tingkat keterbukaan komunikasi ke bawah, menunjukkan pada kategori sedang (40%), indikator kerelaan mendengar komunikasi dari bawah, menunjukkan pada kategori sedang (50%), indikator Keperhatian untuk kinerja tinggi, menunjukkan pada kategori tinggi (22%).
2. Diskripsi Kinerja Musyrifah di Ma'had Al Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno. Menunjukkan bahwa terdapat indikator *Quality* (kuantitas kerja), menunjukkan pada kategori tinggi (58%), indikator *Quantity* (kuantitas), menunjukkan pada kategori sedang (52%), indikator *Rimeliness* (lama waktu), menunjukkan pada kategori tinggi (74%), indikator *Cost effectiveness* (efektivitas biaya), menunjukkan pada kategori sedang (42%), indikator *Need for supervision*, menunjukkan pada kategori tinggi (52%), indikator *Interpersonal*, menunjukkan pada kategori sedang (52%).
3. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja musyrifah. Variabel X menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Y dengan nilai koefisien sebesar 0,562. Berdasarkan pedoman koefisien korelasi, pengaruh ini termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil output SPSS versi 30.0 menunjukkan bahwa pengaruh antara iklim komunikasi

organisasi dengan kinerja musyrifah di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu sangat signifikan atau berpengaruh.

## B. Impilkasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, impilkasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Impilkasi Akademis

Penggunaan konsep iklim komunikasi sebagai bagian dari teori komunikasi organisasi dalam penelitian ini telah berhasil menggambarkan bahwa iklim komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap terciptanya suasana organisasi yang mendukung. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan kepuasan musyrifah. Kepuasan tersebut diharapkan akan memotivasi peningkatan kinerja yang lebih baik. Kualitas komunikasi antar anggota organisasi berpotensi memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### 2. Implikasi Sosial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja musyrifah. Oleh karena itu, diharapkan agar organisasi di Ma'had Al-Jami'ah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dapat memperhatikan hal ini untuk mengetahui langkah-langkah yang perlu dilakukan guna mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja musyrifah. Pemahaman yang baik mengenai iklim komunikasi akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

## C. Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan erat antara pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja musyrifah di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya, seperti usia, efektivitas, dan

lama masa jabatan sebagai musyrifah. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan hubungan yang lebih kuat antar variabel-variabel tersebut.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. 146.(2010:107),  
Suranto. “Pengertian Persepsi Setiap” 01 (2016): 1–23.
- Agriana, Widya Resky. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*. Washiah, 2018.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/198224007.pdf>.
- Agustin, Dumasari. *Peran Musyrifah Dalam Membina Karakter Mahasantriah Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan*. Undergraduate Thesis, IAIN Padangsidimpuan., 2022.
- Alvin Alhadziqie, M. (2021). *Iklim Komunikasi di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Era Gubernur Anies Baswedan Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi*.
- Cartono, Cartono, and Asep Maulana. “Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi.” *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 10, no. 2 (2019): 228.
- Dawati, Elfi. “Peran Musyrifah Dalam Membentuk Kepribadian Mahasiswi Di Asrama Putri Ma’had Al - Jami’ah IAIN Padangsimpuan” (2020): 10–14.
- Diurna, Acta. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado Fadly.” *Journal “Acta Diurna”* II, no. 2 (2014): 10. <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>.
- Fauzi, Ahmad, and Sarwititi Sarwoprasodjo. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa.” *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan* 2, no. 3 (2015).
- Fretes, H. D. “Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminan Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai)” (2014): 14–39.  
Fretes, H. D. (2016). *Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminan Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai)* (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).

- Glasby, J. (2024). 1 History and structure. *The Short Guide to Health and Social Care*, 17–38. <https://doi.org/10.56687/9781447352471-005>
- Halim, Yazid. *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*. Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, 2016.
- Handayani, Ening, and Sri Wahyu. “Budaya Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Karyawan.” *Perpustakaan.Uns.Ac.Id* (2012): 28–35.  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/27438/NTgwODI%3D/Budaya-Organisasi-Iklim-Komunikasi-Organisasi-dan-Kinerja-Karyawan-Studi-Pengaruh-Budaya-Organisasi-dan-Iklim-Komunikasi-Organisasi-Terhadap-K>.
- Harjana, Andr   A. “Iklim Komunikasi Keorganisasian.” *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 4, no. 2 (2013): 167–177.
- Irawati. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dina Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota” (2022).
- Muhammad Alvin Alhadziqie. *Iklim Komunikasi Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Era Gubernur Anies Baswedan Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 2021.
- Melia, M., & Tamburion, H. H. D. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Koneksi*, 2(2), 441. <https://doi.org/10.24912/kn.v2i2.3921>
- Muspawi, M., Mika, Viola, M. A., & Karmila. (2023). IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi. *Jurnal Visionary*, 11(2), 32–37.
- Psikologi, J., & Pendidikan, F. I. (2011). *Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt . Intech Anugrah Indonesia*.

- Rosyida, Ulul Fahmi. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Musyrif/Ah Pusat Ma'Had Al-Jami'Ah universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang." *Skripsi. Yokyakarta:UIN Sunan Kalijaga* (2022): 1-133.
- Raya Panjaitan, SE., M. (2012). *Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai lingkungan dinas komunikasi dan informatika propinsi sumatera utara.*
- Rere Juliana, (2019). "Perilaku Santri Terhadap Musyrif/Musyrifah Asrama di Pondok Pesantren Daral Hikma Pekan Baru," (skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Suka Riau.
- Sugiyono. (2009) .*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Tery dan Franklin. "Pengertian Komunikasi Kajian Pustaka." *Journal of Chemical Information and Modeling* (2018): 52.
- Ummah, M. (2022). Peran Musyrifah dalam Pembentukan Sikap Sosial Mahasantri Putri Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2021-2022. In *Etheses UIN Malang.*
- Zuriah. (2014). Komunikasi Organisasi (Sebuah Pengantar Teori dan Praktek). *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5, 31.

L

A

M

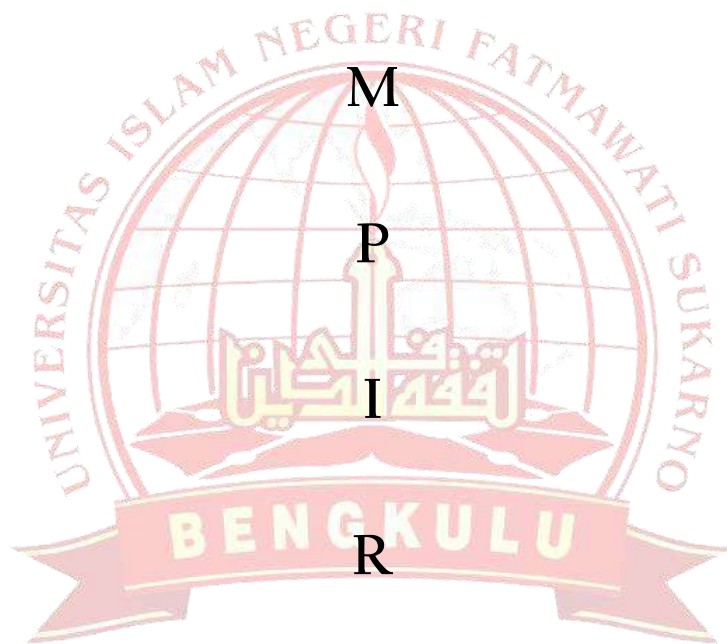
P

I

R

A

N



## Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA**  
**MUSYRIFAH UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

**A. IDENTITAS RESPONDEN :**

Nama :

Program Studi :

Angkatan :

Devisi :

**B. PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan cermat sebelum anda menjawabnya
2. Berikan tanda ( ) pada kolom yang telah ditentukan sesuai dengan hati Nurani anda, Yaitu:  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju

**C. ANGKET PERTANYAAN****1. Iklim Komunikasi (X)**

NO	Indikator	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya percaya ustadz dapat memberikan arahan yang tepat dalam situasi sulit.					
2.	Saya percaya bahwa rekan perdevisi dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.					
3.	Saya merasa terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan permasalahan.					
4.	Diskusi yang dilakukan oleh ustadz memberikan manfaat bagi perkembangan musyrifah.					
5.	Saya menghargai pendapat yang berbeda dari rekan-rekan devisi.					

6.	Informasi yang diterima dari ustadz langsung membantu saya dalam melaksanakan tugas dengan baik.					
7.	Ustadz secara rutin menginformasikan kebijakan dan perubahan penting kepada musyrifah					
8.	Saya merasa bahwa suara saya dihargai dalam diskusi kelompok.					
9.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat mengenai kebijakan yang di ambil oleh ustadz.					
10.	Ustadz aktif meminta pendapat dari musyrifah dalam rapat.					
11.	Ustadz memberikan motivasi kepada musyrifah agar kinerja musyrifah menjadi lebih baik.					
12.	Dengan adanya devisi ini mampu membuat musyrifah menghasilkan kinerja yang tinggi.					

## 2. Kinerja Musyrifah (Y)

NO	Indikator	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Hasil kinerja devisi saya menunjukkan kualitas yang baik.					
3.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi kuantitas devisi.					
4.	Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tambahan saat dibutuhkan					
5.	Saya dapat mengatur waktu dengan efektif setiap ada kegiatan di ma'had Al-Jami'ah.					
6.	Saya dapat menyelesaikan kegiatan yang ada di ma'had tepat waktu dan sesuai rencana.					



7.	Saya menunjukkan kretivitas dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia.					
8.	Saya melaporkan kerusakan atau kehilangan barang fasilitas dengan segera.					
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari ustadz.					
10.	Saya tidak mengalami tekanan berlebihan saat menerima arahan dari ustadz.					
11.	Saya harus berkontribusi aktif dalam diskusi dan perencanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh ma'had al-jami'ah.					
12.	saya mampu bekerja sama dalam tim perdevisi dan berkontribusi pada pencapaian Bersama.					



## Lampiran 2

## PERNYATAAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (X)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	5	5	50
2	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	51
3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	51
4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	53
5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	45
6	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
7	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40
8	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	55
9	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	57
10	5	5	2	5	2	5	4	4	4	2	4	4	46
11	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	52
12	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	55
13	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	3	50
14	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	5	38
15	5	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	46
16	5	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	42
17	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	49
18	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
20	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
22	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	51

23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	55
26	3	5	3	5	3	3	4	2	5	4	3	5	45
27	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	52
28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	47
29	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
31	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	55
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
34	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	53
35	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	57
36	2	5	3	4	3	2	5	3	5	4	3	2	41
37	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	55
38	5	5	3	4	4	5	2	3	2	4	5	3	45
39	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	56
40	5	5	4	5	4	4	2	4	5	3	5	4	50
41	5	4	2	5	4	4	2	4	5	2	3	3	43
42	5	5	1	4	4	4	1	5	4	1	2	4	40
43	2	2	4	5	2	3	4	2	5	5	1	4	39
44	1	3	3	4	5	1	5	1	4	4	3	4	38
45	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	2	48
46	4	3	5	1	4	4	4	4	4	5	5	1	44
47	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	53
48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
49	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	54
50	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	53

## Lampiran 3

## PENYATAAN KINERJA MUSYRIFAH (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10'	11	P12	TOTAL
1	5	4	5	4	5	2	5	3	4	5	5	1	48
2	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	5	2	39
3	4	4	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	44
4	5	4	5	3	5	3	1	3	2	5	5	3	44
5	4	2	3	5	4	3	2	5	3	3	4	5	43
6	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	50
7	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	51
8	5	3	2	2	5	1	3	4	2	5	4	3	39
9	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	52
10	5	3	1	5	5	4	3	4	4	1	4	4	43
11	5	3	4	5	1	1	5	3	4	2	4	4	41
12	4	5	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	46
13	5	4	2	1	5	3	4	2	4	3	5	4	42
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
15	4	5	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	46
16	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	49
17	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	46
18	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	5	3	39

19	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	42
20	4	5	4	5	3	5	1	3	4	5	2	4	45
21	2	3	4	1	4	4	1	3	2	1	4	4	33
22	2	3	3	4	2	2	1	4	4	4	4	4	37
23	5	2	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	44
24	4	2	4	4	3	3	2	4	4	1	3	5	39
25	5	4	5	2	2	4	3	3	3	3	3	5	42
26	3	5	4	3	4	3	1	4	3	5	3	4	42
27	4	5	4	2	3	5	4	4	3	5	3	3	45
28	3	1	3	4	5	3	3	3	2	1	4	4	36
29	5	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	47
30	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	50
31	5	3	4	2	3	4	5	4	5	2	5	4	46
32	2	4	5	2	4	5	3	4	4	3	4	4	44
34	3	3	2	2	5	4	1	2	3	2	4	4	35
35	3	4	5	1	3	4	4	4	3	2	1	5	39
36	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	1	45
37	4	1	4	3	4	2	5	1	4	4	4	4	40
38	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	44
39	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	48
40	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	51
41	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	47
42	2	5	4	1	2	4	3	4	2	5	4	1	37

43	1	2	2	3	3	2	4	2	1	4	2	3	29
44	4	4	3	2	1	4	1	1	4	3	1	2	30
45	4	2	1	4	4	4	3	4	5	3	1	2	37
46	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
47	1	1	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	45
48	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	50
49	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	2	3	45
50	4	5	5	2	5	2	3	5	4	5	5	4	49
	1	4	3	3	4	3	3	5	3	1	4	4	38







P08	Pearson Correlation	.511**	.147	.021	-.135	.061	.133	.227	1	.235	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000	.310	.885	.350	.672	.358	.113		.100	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P09	Pearson Correlation	.132	.126	-.077	-.135	.235	-.171	-.117	.235	1	.287*
	Sig. (2-tailed)	.360	.383	.595	.350	.101	.235	.420	.100		.043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.548**	.359*	.435**	.389**	.441**	.452**	.458**	.475**	.287*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.005	.001	.001	.001	.000	.043	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2- Correlations tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.260	.001	.001		.000	.102	.744	.002	.012	.417	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P05	Pearson Correlation	-.276	.630**	.610**	.719**	1	.504*	.052	.539*	.617**	.107	.750**
	Sig. (2-tailed)	.239	.003	.004	.000		.023	.827	.014	.004	.652	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P06	Pearson Correlation	-.216	.494*	.376	.376	.504*	1	-.096	.236	.787**	.211	.538*
	Sig. (2-tailed)	.359	.027	.102	.102	.023		.689	.316	.000	.373	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P07	Pearson Correlation	.154	.074	.042	-.078	.052	-.096	1	.031	.225	.471*	.311
	Sig. (2-tailed)	.518	.755	.859	.744	.827	.689		.897	.339	.036	.182
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P08	Pearson Correlation	-.105	.797**	.658**	.638**	.539*	.236	.031	1	.343	.429	.793**
	Sig. (2-tailed)	.660	.000	.002	.002	.014	.316	.897		.139	.059	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P09	Pearson Correlation	-.170	.577**	.490*	.552*	.617**	.787**	.225	.343	1	.510*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.473	.008	.028	.012	.004	.000	.339	.139		.022	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	.000	.287	.341	.192	.107	.211	.471*	.429	.510*	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.220	.142	.417	.652	.373	.036	.059	.022		.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-.088	.853**	.786**	.770**	.750**	.538*	.311	.793**	.758**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.712	.000	.000	.000	.000	.014	.182	.000	.000	.009	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Identitas Mahasiswa

Nama Mahasiswa : Hanna Azzulhyan  
NIM mahasiswa : 2111210214  
Jurusan/Prodi : Dakwah/ KPI/BKI/MD  
Jumlah SKS diperoleh : 136 SKS  
Judul Proposal yang diajukan:

- a. Persepsi Mahasiswa terhadap Film Siksa Meraka  
(Studi Kasus Santri di Madrasah Al Jamiah UIN FAS)
- b. Pola Komunikasi Dakwah Jomah Takliah di masjid  
Nurul Huda Desa Padang Genteng Kecamatan Kaur Selatan
- c. Pengaruh Tiktok terhadap Kekerasan dalam Pernikahan  
(Studi Kasus Remaja di Desa Karang Tinggi Kecamatan  
Karang Tinggi Kabupaten Bengkulu Tengah

Telah dilakukan verifikasi kesamaan judul proposal di atas oleh staf Jurusan Dakwah:

Staf Jurusan Dakwah,

Syarifatun Nafsih, M. Ag  
NIP/198912062020122010

2. Verifikasi Staf Prodi

Judul yg diajukan tidak sama dg peneliti sebelumnya

3. Proses Konsultasi

3.1. Rekomendasi PA

Persepsi Mahasiswa terhadap Film Siksa  
Meraka (Studi Kasus Madrasah Santri di Madrasah  
Al-Jamiah UIN FAS Bengkulu)

3.2. Rekomendasi Ko.Prodi

Perspektif Mahasiswa terhadap Peran Peringatan  
Hikmah pada Film Siska Nema (Studi Kasus  
Maha Sani & Mahad Al-Jamiah UIN FAS  
Bengkulu)

3.3. Persetujuan Ketua Jurusan Dakwah

Setelah melakukan konsultasi judul dengan PA, Verifikator Judul, Ko-prodi maka judul  
proposal yang diajukan adalah:

Perspektif Mahasiswa terhadap Film Siska Nema (Studi  
Kasus Maha Sani & Mahad Al-Jamiah UIN FAS  
Bengkulu)

Mahasiswa

Hanna Azzulayhan  
NIM

Bengkulu, 10 Mei 2024  
Ketua Jurusan Dakwah

Dr. Wita Hadikusuma, M.Si  
NIP 19860101 2011011012





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

03 Juni 2024

Nomor : U143/Un.23/F.III/PP.01/6/2024  
Lamp : -  
Perihal : Jadwal Seminar Proposal

Kepada Yth.

1. Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag (Penyeminar I)
2. Poppi Damayanti, M.Si (Penyeminar II)

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Kami mengharapkan kehadiran Bapak/Ibu /Saudara pada :

Hari/ Tanggal : Kamis, 13 Juni 2024  
Pukul : 08.00-09.00 WIB  
Tempat : Gedung D8.1  
Acara : Seminar Proposal

No.	Nama/ NIM	JUDUL
1.	Hanna Azzulayha W NIM. 2111310044	Persepsi Mahasiswa Terhadap Film Siksa Neraka (Studi Kasus Mahasantri di Mah'ad Al-Jamiah UIN FAS Bengkulu)

Demikian, atas kehadirannya diucapkan terima kasih, dan jika berhalangan diharapkan memberi kabar.

Wassalam,  
Dekan,  
  
Aan Supian

- Tembusan :
1. Dosen yang bersangkutan
  2. Arsip

## HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Persepsi Mahasiswa tentang Pesan Dakwah dalam Film Siksa Neraka ( Studi kasus mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UINFAS Bengkulu)" yang disusun oleh :

Nama : Hanna Azzulayha . N  
Nim : 2111310044  
Prodi : Komunikasi Dan Penyiaran Islam

Telah diseminarkan oleh tim penyeminar Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 13 Juni 2024

Proposal ini telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar dan telah memenuhi syarat karya Ilmiah. Oleh karena itu, sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan (SK) penunjukan pembimbing skripsi.

Bengkulu, September 2024

Tim Penyeminar

Penyeminar I



**Dr. M. Rihdo Syabibi, M.Ag**

NIP: 1968072720021221002

Penyeminar II



**Poppi Damayanti, M. Si**

NIP: 197707172005012010

Mengetahui,  
A.n Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah



**Dr. Wira Hadikusuma, M.S.I**

NIP. 198601012011011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

17 Oktober 2024

Nomor : 2444 /Un.23/F.III/PP.00.3/10/2024  
Lamp : 1 Berkas Proposal Skripsi  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. REKTOR UINFAS BENGKULU

Dengan hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2024/2025, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara:

Nama : Hanna Azzulayha. N  
NIM : 2111310044  
Jurusan/Program Studi : Dakwah/Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Semester : Tujuh (VII)  
Waktu Penelitian : Terhitung Tanggal 18 Oktober 2024 s/d 18 November 2024  
Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu  
Tempat Penelitian : UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu

Telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Hanna Azzulayha N      Pembimbing I : Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag  
NIM : 2111310044  
Jurusan : Dakwah      Judul Skripsi :  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran  
Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
	23 - Desember 2024	Part I	• LB berikan gambar Tan real paper "keturunan (kamu kon) yg membuat kegaya menjadi ringan	
	23 Desember 2024		• berikan materi kewajiban. kumpul Part I, II	

Mengetahui,  
A.n Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah  
  
**Wira Hadiksuma, M.Si**  
NIP. 19860112011011012

Bengkulu, .....  
Pembimbing I  
  
**Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag**  
NIP. 196807272002121002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Bengkulu

KARTU BIMBINGAN STUDI

Nama Mahasiswa : Hanna Azzulayha Pembimbing I : Dr. Ridho Syabibi, M.Ag  
NIM : 2111310044 Judul Skripsi :  
Jurusan : Dakwah  
Program Studi : KPI

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I	Paraf Bimbingan
	23 Desember 2024	Prab II	- Bayan mada - Model Islam - Kerasu Iqti - Kerasu Iqti	fu
	23 Desember 2024	Prab III	ak	fu
	23 Desember 2024	Prab VI	ak.	fu
	23 Desember 2024	Prab IV Prab I - V	ak ak ak cutubaya	fu


Bengkulu,

2024

Mengetahui  
Ketua Jurusan Dakwah

Pembimbing I

  
**Dr. Wira Hadikusuma, M.S.I**  
NIP. 198601012011011012  
196807272002121002

  
**Dr. Ridho Syabibi, S.Ag**  
NIP.



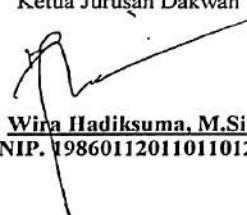
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**  
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu  
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**


Nama Mahasiswa : Hanna Azzulayha N Pembimbing II : Poppi Damayanti, M.Si  
NIM : 2111310044  
Jurusan : Dakwah Judul Skripsi :  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran  
Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
01	30 Sep '24	BAB I - 3	Revisi awal	hy
02	02 Okt '24	BAB 1 - 3	- Teori - Def operasional - Populasi + Sampling	hy
03	4 '10' '24	BAB 1 - 3	Parat akhir	hy
04	8 '10' '24	BAB 1 - 3	Revisi akhir	hy
05	10 '10' '24		Acc Panelra	hy

Mengetahui,  
A.n Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah

  
**Wina Hadiksuma, M.Si**  
NIP. 19860112011011012

Bengkulu, .....  
Pembimbing II

  
**Poppi Damayanti, M.Si**  
NIP. 19770717200512010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULUJl. Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771, Bengkulu  
Website: [www.uin-sukarnobengkulu.ac.id](http://www.uin-sukarnobengkulu.ac.id)**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Hanna Azzulayha.N Pembimbing II : Poppi Damayanti, M.Si  
NIM : 2111310044  
Jurusan : Dakwah Judul Skripsi :  
Program Studi : komunikasi dan penyiaran  
islam

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1.	23 Oktober 2024	Bab 4	1) Perbaiki input data	
2.	28. Oktober 2024	Bab 4	2) Hasil diperbaiki	
3	7. november 2024	Bab 4	Hasil sesuai dgn hasil yg di	
4.	26. november 2024	Bab 4	Kesimpulan nya wd Rai	
5.	4 Des' 24	BAB 4	Revisi lagi Hasil 471	

Mengetahui,  
A.n Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah

Wira Hadikusuma, M.Si  
NIP. 19860112011011012

Bengkulu, Des' 24.  
Pembimbing II

Poppi Damayanti, M.Si  
NIP.196807272002121002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**  
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Hanna Azzulayha. N Pembimbing II : Poppi Damayanti, M. Si  
NIM : 2111310044  
Jurusan : Dakwah Judul Skripsi  
Program Studi : komunikasi dan penyiaran Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
	Jumat 13' Des' 24	BAB 4-5	Dat AS Kesimpulan hasil	
	Senin 23' Des' 24	BAB 4-5	Acc Usan Skripsi	

Mengetahui,  
A.n Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah

**Wika Hadikusuma, M.Si**  
NIP. 19860112011011012

Bengkulu, Des 1 2024  
Pembimbing II

**Poppi Damavanti, M. Si**  
NIP. 196807272002121002

## HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Pengaruh Iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu" yang disusun oleh:

Nama : Hanna Azzulayha . N  
NIM : 2111310044  
Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, Oktober 2024

Penyeminar I



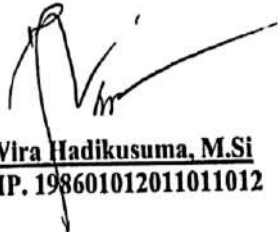
**Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag**  
NIP.196807272002121002

Penyeminar II



**Poppi Damayanti, M.Si**  
NIP.197707172005012010

Mengetahui,  
An. Dekan FUAD  
Ketua Jurusan Dakwah



**Wira Hadikusuma, M.Si**  
NIP. 198601012011011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

17 Oktober 2024

Nomor : 2444 /Un.23/F.III/PP.00.3/10/2024  
Lamp : 1 Berkas Proposal Skripsi  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. REKTOR UINFAS BENGKULU

Dengan hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2024/2025, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara:

Nama : Hanna Azzulayha. N  
NIM : 2111310044  
Jurusan/Program Studi : Dakwah/Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Semester : Tujuh (VII)  
Waktu Penelitian : Terhitung Tanggal 18 Oktober 2024 s/d 18 November 2024  
Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu  
Tempat Penelitian : UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

---

Nomor : 054/Un.23/Upt.1/HM.01.3/12/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **Keterangan Selesai Melaksanakan Penelitian**

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah**  
di  
Bengkulu

*السلام عليكم ورحمة الله وبركاته*

Teriring salam semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Hanna Azzulayha.N  
NIM : 2111310044  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)  
Tempat Penelitian : Ma'had Al Jami'ah UIN FAS Bengkulu  
Judul Skripsi :

**“Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Musyrifah UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu”**

Telah melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته*

Bengkulu, 17 Desember 2024  
Mudir Ma'had Al-Jami'ah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Falah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

BUKTI KEHADIRAN UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hanna Azulyha N  
NIM : 2111310044  
urusan/ Prodi : Dakwah / Manajemen Dakwah KPI

No.	Hari/Tanggal	Judul Skripsi	Penulis	Penguji	Tanda Tangan/ Paraf
01	Rabu / 11-09-2024	Strategi Komunikasi Da'wah dalam Aktivitas Dakwah di Kota Bengkulu	Lutfiana	1. Dr. M. Rajah Syabibi. M. Ag 2. Musyaffa, M. Sof	1. 2.
02	Rabu / 11-09-2024	Analisis berita tentang pemulihan Presiden (11/09/2024), pada media digital di Bengkulu	MUF Hobul Jannah Sembiring	1. Dr. M. Rajah Syabibi. M. Ag 2. Musyaffa, M. Sof	1. 2.
03					1. 2.
04					1. 2.
05					1. 2.
06					1. 2.
07					1. 2.
08					1. 2.

ditahan :

Telah mengikuti sekurang-kurangnya 5 (lima) kali ujian munaqasyah baru dapat mengikuti ujian.  
Bukti kehadiran mengikuti sidang munaqasyah harap diisi dan diserahkan kepada Jurusan ketika mendaftar ujian.

Mengetahui, 24/09/2024,  
A.n Dekan  
Sekretaris Jurusan Dakwah  
  
Hehri Prandika Putra, M, M, M  
NIP. 198902032029031003





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI SUKARNO**  
**BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211  
Telp (0736) 51276, Fax(0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

---

**SURAT KETERANGAN UJI PLAGIASI SKRIPSI**

Bersama ini kami menjelaskan bahwa:

Nama Mahasiswa : Hana Azzulaiha

NIM : 211310044

Jurusan/Prodi : Dakwah/KPI

Angkatan : 2021

Telah melakukan uji plagiasi dengan judul Skripsi:

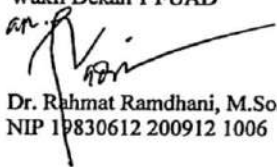
**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP**  
**KINERJA MUSYRIFAH MA'HAD AL-JAMI'AH UIN FAS BENGKULU**

Disimpulkan dari hasil uji plagiasi tersebut dinyatakan LULUS dengan hasil kesamaan (*similarity*) 26% pada tanggal 24 Desember 2024 sebagaimana hasil terlampir.

Demikianlah surat keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

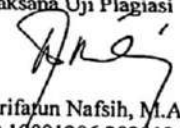
Mengetahui,

An. Dekan  
Wakil Dekan 1 FUAD

  
Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I  
NIP.19830612 200912 1006

Bengkulu, 24 Desember 2024

Pelaksana Uji Plagiasi

  
Syarifatun Nafsiah, M.Ag  
NIP.19891206 202012 2010

## Turnitin Originality Report

Processed on: 24-Dec-2024 08:35 WIB  
 ID: 2557851897  
 Word Count: 11854  
 Submitted: 1

Hana Azzulha By CEK SKRIPSI 2024

Similarity Index  
 26%

Similarity by Source  
 Internet Sources:  
 Publications:  
 Student Papers

6% match (student papers from 19-Sep-2024)  
 Class: BKI  
 Assignment: MD  
 Paper ID: 2458606250

3% match (student papers from 20-Dec-2024)  
 Class: BKI  
 Assignment: DAKWAH  
 Paper ID: 2556359134

1% match (Internet from 09-Mar-2023)  
<https://123dok.com/document/q7em0knz-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-fatmawati.html>

1% match ()  
[Rosyida, Ulul Fahmi. "Pengaruh komikmen organisasi terhadap kinerja musyri/fah Pusat Ma'had Al-Jam'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang", 2022](#)

1% match (Internet from 08-Oct-2021)  
<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/10870/130904005.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match ()  
[Angriana, Widya Resky. "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar", 2017](#)

< 1% match (student papers from 20-May-2024)  
 Submitted to IAIN Bengkulu on 2024-05-20

< 1% match (student papers from 26-Sep-2024)  
 Class: BKI  
 Assignment: SKRIPSI  
 Paper ID: 2465857184

< 1% match (Internet from 26-Oct-2021)  
<https://123dok.com/document/q51gdlwv-pengaruh-komunikasi-organisasi-lingkungan-komunikasi-informatika-propinsi-sumatera.html>

< 1% match (Internet from 29-Nov-2021)  
<https://123dok.com/document/zg3r72g-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-terhadap-kinerja-pegawai-skrjpsi.html>

< 1% match (Internet from 09-Aug-2023)  
<https://123dok.com/article/ujj-validitas-konstruktif-dengan-analisis-faktor-q7wqolrd>

< 1% match (Internet from 04-Jan-2021)  
<https://123dok.com/document/6zk80mmx-pengaruh-pemberian-insentif-kinerja-guru-smk-islamiyah-ciputat.html>

< 1% match (Internet from 29-Aug-2021)  
<https://123dok.com/document/8ydm3jyo-pengaruh-kepemimpinan-komunikasi-motivasi-pegawai-lembaga-perwakilan-sumatera.html>

< 1% match ()  
[Pranata, Fajar. "Analisis pengaruh kualitas produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian: Studi pada konsumen Beras Cap Ikan Kol UD, Fajar Penggok Blitar Jawa Timur", 2022](#)

< 1% match (Internet from 14-Dec-2022)  
<http://theses.uin-malang.ac.id/36486/1/18170043.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Oct-2022)  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/10382/1/SKRIPSI%20ELPA%20JULITA%20%281%29.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Oct-2022)  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/6839/1/SKRIPSI%20LELIA%20MARTINI%20NIM%201711320036.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Oct-2022)  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/9647/1/Tesis%20Fag%20Fauzu%27azhillm.pdf>

< 1% match (Internet from 05-Apr-2021)  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/4924/1/SKRIPSI%20KURNIASIH%20DISTRIBUSI.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Oct-2022)  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/7232/1/SKRIPSI%20LENGKAP%20HARUM.pdf>

< 1% match (Internet from 08-Feb-2024)  
<http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/92/1/RAHMA%20IRLIAN%20MSC.pdf>

## BIOGRAFI PENULISI



Nama lengkap Hanna Azzulayha, N. Lahir di Bintuhan, 12 Maret 2002, penulis merupakan anak ke dua dari lima bersaudara dari bapak Nural Effendi. N dan ibuk Sulismi. Saat ini penulis tinggal di Asrama Ma'had Al-Jami'ah kota Bengkulu. Pendidikan SD Negeri 11 kaur Selatan, Jalan Tri lomba, Mts Negeri Kaur Selatan jalan Padang Petron. MAN 1 kaur di Jalan Jembatan Dua, dan melanjutkan Pendidikan di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Penulis aktif menjadi pengurus di Ma'had Al-Jamiah sebagai Musyrifah Mahasiswa Jurusan Dakwah UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu periode 2021-2023.

