Vol. 3, No.2, January 2021

Available at:
https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/sahafa/
http://dx.doi.org/10.21111/sjic.v3i2.5407

SAHAFA
Journal of Islamic Comunication
P-ISSN : 2622-3449
E-ISSN : 2622-4313

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Toko Bangunan Kuk Latansa Gontor Ponorogo

Rahmat Riyansyah[1], Muhammad Rifa'i[2]
Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Humaniora Universitas Darussalam Gontor
rahmatriyansyah123@gmail.com[1], mrifai@unida.gontor.ac.id[2]
Raya Siman No.Km. 6, Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Toko Bangunan KUK Latansa Gontor Ponorogo. Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif Asosiatif. Dalam pelaksanaanya menggunakan metode penelitian survey dan data dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang pegawai yang terdiri dari 13 orang guru pengabdian dan 7 orang karyawan dari masyarakat sekitar. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar (0,452 > 0,4438). Uji koefisien dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,204 pada taraf signifikansi α=0,05. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 20,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi orgnisasi, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Iklim komunikasi, Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, Toko Bangunan KUK Latansa.*

Diterima: 09-01-2021 Disetujui: 30-01-2021 Dipublikasikan: 31-01-2021

The Effect of Organizational Communication Climate on Employee Performance in Building Material Store Gontor

Abstract

The purpose of this study was to find out how much influence the organization's communication climate has on the performance of employees in the Latansa Gontor Ponorogo Kuk Building Store. This research method is a type of Associative Quantitative research. In its implementation using survey research methods and data collected through questionnaires with Likert scale. The number of samples in this study was 20 employees consisting of 13 service teachers and 7 employees from the surrounding community. The result of this study is that there is a positive and significant relationship between the communication climate of the organization and the performance of employees with a coefficient of $r_{count} > r_{table}$ correlation of (0.452 > 0.4438). Test the coefficient with a coefficient of determination (R^2) of 0.204 at a α=0.05. This study showed that 20.4% of employee performance is influenced by variables of organizational communication climate, while the remaining 79.6% is influenced by other variables.

Keywords: *Organizational Communication, Organizational Communication Climate, Employee Performance, KUK Latansa Building Stores.*

Pendahuluan

Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Pace dan Faules 2018). Sementara itu Arni Muhammad mengemukakan komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam sebuah organisasi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal (Arni 2015). Secara sederhana, komunikasi organisasi adalah aktivitas komunikasi dalam lingkungan organisasi. Di dalam organisasi itu terdapat unsur pengurus dan anggota, ada pimpinan dan staf karyawan (Suranto 2018).

Menurut W. Charles Redding, dalam bukunya *Communication within the Organization (1972)*, menyatakan bahwa iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Dengan mengetahui iklim sebuah organisasi, anggota dapat mengetahui lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu (Pace dan Faules 2018).

Maka dari itu dalam sebuah organisasi, iklim komunikasi itu sangat penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi hidup anggota organisasi yakni kepada siapa ia bicara, siapa yang ia sukai, bagaimana perasaanya, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembanganya, apa yang ingin ia capai, dan bagaimana ia manyesuaikan diri dengan organisasi. iklim komunikasi organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan akan meningkatkan kinerja bagi anggota organisasi.

Iklim komunikasi organisasi tentu tidak selalu sama antara organisasi satu dengan yang lain, karena tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda. Demikian pula dengan iklim komunikasi organisasi Toko Bangunan KUK Latansa Gontor yang berkonsentrasi pada perusahaan dan lembaga profit. Dalam toko bangunan ini terdapat satu pemimpin dari guru senior yang statusnya adalah pembimbing toko bangunan KUK Latansa. Pemimpin dalam toko bangunan KUK Latansa hanya menjalankan amanah dari Kyai Pondok modern Darussalam Gontor berupa mengawasi, membimbing, dan menerima laporan keuangan. Selebihnya kegiatan yang terdapat toko bangunan dilaksanakan oleh pegawai toko bangunan KUK Latansa yang terdiri dari guru pengabdian dan karyawan dari masyarakat sekitar.

Seperti yang manuasia ketahui, keberhasilan suatu organisasi bukan ditentukan oleh kualitas pemimpinnya saja namun juga dari kinerja seluruh anggota yang menjadi penggerak organisasi tersebut. Jika anggota organisasi dapat bersatu degnan tujuan yang sama dan kinerja yang kompak maka organisasi tersebut akan berkembang dengan pesat. Untuk membangun kinerja yang baik antar anggota dalam suatu organisasi maka setiap individu harus bisa bekerja sama dalam memajukan organisasinya.

Alasan pentingnya menerapkan iklim komunikasi orgnaisasi pada toko bangunan KUK Latansa salah satunya karena pergantian pegawai dari guru pengabdian tiap tahunnya menyebabkan suatu permasalahan sendiri. Karena seringnya berganti anggota organisasi, maka perlu diterapkan nya iklim komunikasi organisasi agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi antara karyawan dengan guru pengabdian yang baru ditugaskan di toko bangunan KUK Latansa. Dengan menciptakan komunikasi yang sehat di antara mereka maka dapat membangun kekompakan yang akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan secara alami akan memberikan dampak positif bagi organisasi berupa meningkatnya kinerja anggota organisasi.

Penelitian ini mengungkapkan tentang bagaimana komunikasi yang terjalin dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Kajian Pustaka

Menurut pace dan faules, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace dan Faules 2018).

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukan pada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut percaya dan member kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong dan memberi tanggung jawab, menyediakan informasi yang cukup 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 (Pace dan Faules 2018).

Banyak ahli komunikasi memiliki kesamaan pandangan mengenai hubungan antara aktivitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Mereka bersepakat bahwa komunikasi dan keberhasilan organisasi berhubungan secara positif dan signifikan. Hubungan positif, mengindikasikan asumsi bahwa apabila kualitas komunikasi ditingkatkan, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja organisasi. Hubungan signifikan, berarti komunikasi merupakan variabel yang bermakna penting bagi kinerja organisasi (Suranto 2018).

Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai bagaimana seseorang (baik pimpinan maupun anggota) melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Dengan demikian, ukuran kinerja antara satu orang dengan yang lainya bisa jadi saling berbeda. Oleh karena tugas dan kewanangan jabatanya tidak sama. Namun secara mudah dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang positif adalah sikap, perilaku, dan aktivitas yang secara nyata mendukung pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Suranto 2018).

Penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja

pegawai yang dilakukan oleh (Yazid 2016), Menemukan bahwa sebesasr 78,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi dalam organisasi, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Perbedaan penelitian adalah terletak pada objek peneliti dan teknik pengambilan sample. Persamaan penelitian adalah menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dan metode penelitian survey.

Penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi yang dilakukan (Luluk 2016), menemukan bahwa nilai R Square sebesar 0,409 yang artinya sebesar 40,9% kinerja organisasi dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi sedangkan sisanya 59,15 dipengaruhi oleh faktor lain. Perbedaan penelitian adalah penelitian tersebut lebih meneliti kepada organisasi non profit, sedangkan penelitian ini dilakukan dalam organisasi profit. Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel X dan Y.

Selanjutnya adalah penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Faizal 2019), menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Unit Toddopuli Makassar dengan nilai hasil hitung yaitu 4,049 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,734, adapun nilai a=0,05 dengan tingkat signifikanya 5%, ,dalam penelitian ini diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. Dan hasil perhitungan SPSS nilai signifikansi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja yaitu 0,001 < 0,05 yang artinya terdapat korelasi antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian adalah penelitian tersebut mengambil populasi dari karyawan saja, sedangkan penelitian ini mengambil populasi dari karyawan dan pengelola toko bangunan KUK Latansa. Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan meneliti tentang organisasi profit.

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2015). Kausal adalah salah satu bentuk hubungan dalam penelitian asosiatif yaitu salah satu bentuk hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono 2015).

Dalam penyusunan alat pengumpul data atau instrument, variable-variabel yang menjadi acuan peneliti dalam menysun angket pertanyaan, terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu iklim komunikasi organisasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban tengah. Dengan demikian pada setiap skala yang disusun terdapat empat alternatif jawaban yang ditawarkan.

Lokasi dalam penelitian ini adalah toko bangunan KUK Latansa Gontor yang terletak di desa bajang, kecamatan mlarak, kabupaten Ponorgo, no.161. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola dan karyawan toko bangunan KUK Latansa yang berjumlah 13 orang karyawan dan 7 orang guru pengabdian pondok modern Darussalam Gontor. Teknik pengambilan smpel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh *Non-Probability Sampling*. Teknik sampling jenuh digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, (Sugiyono 2015).

Untuk menganalisis data, teknik yang digunakan pertama adalah uji normalitas, Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model korelasi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dilakukan analisis korelasi dan regresi.

Hasil Dan Pembahasan

Setelah mendeskripsikan masing-masing pertanyaan di setiap variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y), maka peneliti mengukur seberapa besar presentase di setiap masing-masing variabel sebagai berikut

$$P = \frac{976}{1.200} \times 100\%$$

= 81,33%

Penelitian diatas menunjukan bahwa variabel (X) iklim komunikasi organisasi di toko bangunan KUK Latansa sebesar 81,33%. Dikategorikan sangat baik.

Analisis deskriptif variabel (Y) kinerja pegawai yaitu

$$P = \frac{754}{960} \times 100\%$$

= 78,54%

Penelitian diatas menunjukan bahwa variabel (Y) Kinerja Pegawai di toko bangunan KUK Latansa sebesar 78,54% dikategorikan sangat baik.

Lalu selanjutnya hasil validitas dari variabel iklim komunikasi organisasi yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Validitas Variabel iklim komunikasi Organisasi

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,591	0,4438	valid
2	0,643	0,4438	valid
3	0,588	0,4438	valid
4	0,605	0,4438	valid
5	0,720	0,4438	valid
6	0,618	0,4438	valid
7	0,607	0,4438	valid
8	0,797	0,4438	valid
9	0,588	0,4438	valid
10	0,685	0,4438	valid
11	0,758	0,4438	valid
12	0,257	0,4438	tidak valid
13	0,710	0,4438	valid
14	0,469	0,4438	valid
15	0,686	0,4438	valid
16	0,718	0,4438	valid

Sumber: olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat terlihat bahwa dari 16 pertanyaan, 1 item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih kecil daripada r_{tabel} yaitu pada instrument nomor 12 yang berarti instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Maka langkah yang peneliti ambil dengan menghilangkan 1 item pertanyaan tadi sehingga instrumen pertanyaan variabel (X) berjumlah 15. Hasil validitas kinerja pegawai bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Validitas Kenerja Pegawai

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,689	0,4438	valid
2	0,561	0,4438	valid
3	0,494	0,4438	valid
4	0,628	0,4438	valid
5	0,758	0,4438	valid
6	0,812	0,4438	valid
7	0,721	0,4438	valid
8	0,536	0,4438	valid
9	0,442	0,4438	tidak valid
10	0,597	0,4438	valid
11	0,107	0,4438	tidak valid
12	0,702	0,4438	valid
13	0,608	0,4438	valid
14	0,597	0,4438	valid

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat terlihat bahwa dari 14 pertanyaan, 2 item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih kecil daripada r_{tabel} yaitu pada instrument nomor 9 dan 11 yang berarti instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Maka langkah yang peneliti ambil dengan menghilangkan 2 pertanyaan tadi sehingga instrumen pertanyaan variabel (Y) berjumlah 12.

Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel penelitian yaitu iklim komunikasi organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Dengan melihat tabel Kolmogorov Smirnov, nilai D_{tabel} dengan jumlah n=40 dan nilai α=0,05 adalah D_{tabel} = 0,21. Setelah itu Membandingkan nilai D_{hitung} dengan D_{tabel}= |0,0865| < |0,21| berarti nilai $D_{hitung} < D_{tabel.}$ Dengan tingkat siginifikansi 5%, tidak cukup bukti untuk membuktikan bahwa variabel Penelitian Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai tidak berdistribusi normal.

Analisis korelasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel X (Iklim Komunkasi Orgaisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Hasil uji analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji analisis korelasi

Uji Korelasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452[a]	.204	.160	3.520
a. Predictors: (Constant), Iklim				

Sumber: Olahan SPSS

Hasil uji korelasi diatas menunjukan hubungan antara variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki hubungan yang positif yaitu sebesar 0,452. Karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,452 > 0,4438 maka H0 ditolak dan Ha diterima, yaitu Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Toko Bangunan KUK Latansa.

Hasil uji signifikansi (uji T) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji signfikansi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.284	12.785		.804	.432
	Iklim	.562	.261	.452	2.149	.046
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olahan SPSS

Dari hasil uji signifikansi diatas, didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, 2,1498 > 2,10092 maka H0 ditolak. Dengan demikian Ha diterima, sehingga kesimpulannya adalah Iklim komunikasi organisasi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai di Toko Bangunan KUK Latansa.

Analisis korelasi dapat dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari korelasi. Adapun untuk menetukan koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

KD = $(0,452)^2$ x 100%

KD = 20,4 %

Hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut menunjukan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,4% dan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi faktor lain yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Untuk mengmemprediksi besaran nilai variabel terikat (Y) yang dipengaruhi variabel bebas (X) maka dilakukanlah pengujian regresi linear sederhana. Hasil dalam pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil regresi linier sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.284	12.785		.804	.432
	Iklim	.562	.261	.452	2.149	.046
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olahan SPSS

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel iklim komunikasi (b) bernilai positif yaitu 0,562. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan nilai iklim komunikasi organisasi sebesar 1, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,562.

Kesimpulan

Baik atau tidaknya hubungan dalam sebuah organisasi salah satunya dapat dilihat dari iklim komunikasi yang terjalin. Iklim komunikasi organisasi yang terjadi di toko bangunan KUK Latansa memiliki nilai yang baik dengan dapat dilihat dari persentase pegawai dalam menjawab kuesioner sebesar 81,33%. Maka sebagian besar pegawai toko bangunan KUK Latansa saling mempercayai satu sama lain terhadap atasan maupun rekan kerja.

Sedangkan untuk kinerja pegawai toko bangunan KUK Latansa, sesuai dari data yang peneliti olah memiliki nilai yang baik dengan persentase 78,54%. Namun sebagian besar pegawai mengaku sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.Kualitas pegawai dilihat dari kualitas hasil pekerjaannya. Ketika pegawai sering membuat kesalahan dalam pekerjaanya, maka itu menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kualitas kinerja yang kurang baik.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka seorang pemimpin harus memperhatikan fasilitas yang digunakan dalam menunjang berjalannya proses kegiatan dalam organisasi. Pegawai toko bangunan KUK Latansa selalu berusaha untuk memaksimalkan pencapaian hasil tertinggi dengan menggunakan fasilitas sesuai kebutuhan.

Komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik. Pegawai toko bangunan KUK Latansa merasa bahwa mereka kurang mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya. Maka dari itu untuk menciptakan suasana

yang harmonis seorang pemimpin harus menciptakan iklim komunikasi yang baik pula.

Daftar Pustaka

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharismi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.

Davis, Keith. John W Newstrom. (2004). *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Effendy, Onong Uchjana. (2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi.* Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti.

Faizal, Aan dan Nahdiana. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Toddopuli Makassar. *Jurnal of Communication Sciences* , Vol 1 No 2.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadi. (1989). *Metodologi Research, Jilid 1.* Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Halim, Yazid. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Fatmawati. *Skripsi* , Jakarta: UIN.

Hardjana, Andre. (2000). *Audit Komunikasi, Teori dan Praktek.* Jakarta: Grasindo.

Hardjono, Winardi. (2000). *Manajemen Pemmasaran Modern dan Perilaku Konsumen.* Bandung: Sinar Baru.

Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Rusada.

Krisyantono, Rachmat. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi.* Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Liliweri, Alo. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi.* Bandung: Mandar Maju.

Maknunah, Luluk. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Skripsi* , Yogyakarta: UIN.

Masmuh, Abdullah. (2013). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik.* Malang: UMM Press.

Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyana, Deddy. (2002). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pace, Wayne. Faules, Don F. (2018). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ridwan. (2003). *Skala Pengukuran Vareiabel Penelitian* . Bandung: Alfa Beta.

Rivai. (2004). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek.* Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.

Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus.* Jakarta: Rajawali Press.

Siregar, Syofian. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dna Tindakan.* Bandung: PT Refika Aditama.

Sulistiyani, Ambar Teguh. Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edi. (2009). *Komunikasi Dalam Organisasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno. (2018). *Komunikasi Organisasi Kontemporer.* Bandung: Simbiosa Rekatama.

wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Komunikasi.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.