

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KARO

Oleh:

Hariati Br. Ginting¹⁾
Universitas Darma Agung¹⁾

E-mail:

hariatiginting@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Communication that is not going well, i.e. lack of communication, unclear formulation of tasks, authorities and responsibilities of each unit (unit) so that procedures and work procedures become convoluted and are not known to all interested parties in the cooperation effort. This condition will certainly allow poor coordination and affect the performance of employees who are less than optimal. The aim of the study was to determine the effect of the organizational communication climate on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Karo Regency. The research method was carried out to test the validity of the research instrument, test the reliability of the research instrument, test the classical assumptions, analyze descriptive statistics, multiple linear regression analysis, and test the research hypothesis. linear regression equation $Y = 7.429 + 774 X$. The results of the t-test Organizational Communication Climate (X) with the tcount value of the Organizational Climate variable is 18.378 and the ttable value is 1.70814 so the tcount > ttable (18.378 > 1.70814) and the sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). The result of the coefficient of determination R square is 932. This shows the understanding that the increase in the Performance of the Karo Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) Employees (Y) is influenced by 93.2% by the Climate Communication Organization (X) while the remaining 6.8% is influenced by factors -other factors outside of this study such as personal factors, situational factors, leadership style and pressure.

Keywords : *Organizational Climate, Performance Employees, BPBD Kab. Karo*

ABSTRAK

Komunikasi yang tidak berjalan baik, disebabkan kurangnya komunikasi, ketidak jelasan saat perumusan tugas, tanggung jawab pada satuan unit tidak jelas yang menyebabkan prosedur dan pelaksanaan kerja menjadi berbeli-belit dan antara pegawai saling tidak mengetahui dalam kerjasama. Kondisi ini tentunya akan memungkinkan koordinasi yang kurang baik dan berpengaruh bagi kinerja pegawai yang kurang maksima. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. Riset ini menggunakan metode uji validitas instrument penelitian, uji reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis penelitian. Persamaan regresi linier $Y = 7,429 + 774 X$. Hasil uji t Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan nilai t_{hitung} variabel Iklim Organisasi adalah 18,378 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,70814 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (18,378 > 1,70814) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 932. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa peningkatan Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dipengaruhi sebesar 93,2% oleh Iklim Komunikasi Organisasi sedangkan sisanya 6,8%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti faktor personal, faktor situasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Kata Kunci : *Iklm Organisasi, Kinerja Pegawai, BPBD Kab. Karo*

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia melalui Keppres Nomor 12 Tahun 2020 menetapkan Wabah Pandemi Covid 19 sebagai Bencana Nasional Non Alam. Bencana Pandemi Covid- 19 di Indonesia hampir merata terjadi di seluruh Indonesia yang menimbulkan berjuta korban, baik korban nyawa maupun korban yang berhasil disembuhkan.

Kabupaten Karo termasuk yang mengalami bencana secara bersamaan, di mana kabupaten ini selain turut merasakan beratnya kehadiran Pandemi Covid-19, ternyata masih juga dihadapkan dengan bencana alam daerah berupa erupsi abu vulkanik Gunung Sinabung. Aktifnya gunung sinabung terlihat dari erupsi dan abu yang senantiasa dikeluarkan gunung tersebut dan ini sangat membuat masyarakat senantiasa waspada.

Kebijakan dalam hal penanggulangan bencana telah pemerintah tetapkan yaitu UU No 24 Tahun 2007, Dengan adanya UU ini membuat kedudukan Lembaga dan sistem penanggulan bencana dapat bekerja lebih efektif ketika ada kejadian bencana alam.

Erat kaitannya iklim organisasi dengan iklim komunikasi dimana suatu organisasi sangat dipengaruhi aktifitas komunikasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan penggabungan entitas iklim organisasi, budaya komunikasi dan komunikasi organisasi. Lebih lanjut Iklim organisasi yang baik diyakin berpengaruh bagi kinerja karyawan di organisasi.

Dalam usaha kerjasama ada beberapa masalah yang sering muncul seperti komunikasi yang kurang, penempatan tugas dan saat pelaksanaan tugas tidak jelas, prosedur yang berbelit-belit, inilah yang menjadi kendala. Kondisi ini tentunya akan memungkinkan kordinasi yang kurang baik

dan berpengaruh bagi kinerja pegawai yang kurang maksimal dan tentunya berpengaruh bagi upaya BPBD Kabupaten Karo dalam mencapai tujuan organisasi, bahkan citra positif di mata stakeholder atau pengguna jasa di saat bencana muncul yang tidak pasti atau kapan datangnya. Komunikasi yang tidak berjalan baik tentunya juga tidak dibutuhkan, disaat kondisi terjadinya bencana. Kondisi ini justru membutuhkan penanganan segera secara tepat dan efektif yang dapat terlaksana karena adanya komunikasi yang menciptakan munculnya saling pengertian, pemahaman yang sama dan semangat bekerja sama, saling membantu dan mendukung dengan empati yang tinggi terhadap para korban.

Berdasarkan fenomena kinerja ASN BPBD Pemerintah Kabupaten Karo dalam penanganan bencana seperti Pandemi Covid-19 dan bencana Erupsi vulkanik Gunung Sinabung dan signifikannya pengaruh iklim komunikasi organisasi didalam meningkatkan kinerja yang secara empiris telah dibuktikan beberapa penelitian terdahulu menimbulkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : *Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.*

2. TINJAUAN PUSTAKA

Rogers dan Kincaid, menyatakan proses ketika dua atau lebih individu melakukan dialog atau bertukar pesan dan hasilnya pesan dimengerti itulah yang disebut dengan komunikasi (Cangara, 2019:20).

Keefektifan dalam berkomunikasi ketika antara komunikator dan komunikan ada jalinan yang baik, dan menghasilkan pengertian antara yang satu dengan yang lain

(Mulyana, 2017:11). Dimana kesamaan akan membuat tujuan tercapai.

Tujuan komunikasi menurut Mulyana (2017:21) dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1). Dalam menyelesaikan tugas-tugas untuk kebutuhan hidup seperti mendapatkan kebutuhan pokok dan menikmati hidup. 2). Menjalinkan hubungan baik terhadap individu di sekeliling kita.

A. Pengertian Komunikasi Organisasi

Muhammad (2017:65) mendefinisikan sebagai arus informasi, pertukaran informasi serta informasi yang berpindah itulah komunikasi organisasi organisasi sebagai system yang senantiasa menerima informasi dari mana saja dan merubahnya menjadi produk terhadap lingkungannya.

Komunikasi organisasi menurut Muhammad, (2017:66-69) mengemukakan komunikasi organisasi adalah cara penyampaian pesan dalam satu hubungan dimana keduanya saling tergantung guna memecahkan masalah untuk situasi yang berubah-ubah.

B. Iklim Organisasi

Pace dan Faulus (2016:148) mengatakan iklim komunikasi organisasi adalah kombinasi pandangan suatu kejadian dalam komunikasi, sikap, reaksi sesama pegawai, masalah serta pertumbuhan dalam suatu organisasi. Disini ada beberapa unsur yang dapat terlihat yaitu: kepercayaan, pengambilan keputusan, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi yang berlangsung kebawah, serius untuk mendengarkan keatas. Perhatian.

Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Pasal 1 (a) Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksudkan Pegawai Negeri Sipil atau yang sekrang dikenal dengan ASN (aparatur sipil negeri) adalah orang-orang dalam peraturan perundang-undangan berlaku dianggap telah memenuhi syarat untuk diangkat dan diberikan tugas

dalam jabatan negeri dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. ASN adalah sumber daya aparatur yang bekerja melaksanakan pelayanan publik dan bekerja secara jujur, adil dan merata.

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui hasil dari kegiatan yang dilaksanakan ataupun berfungsinya produk dalam suatu program, Adapun penilaian yang dilakukan adalah sector privat ataupun sector publik (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014).

Pengukuran kinerja sektor publik menurut Mardiasmo (2019:71) sebagai yang baik. i tolak ukur kemampuan organisasi dan manajer dalam tugas layanan publik yang lebih baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sifat penelitian yang penjelasan (explanatory research) terhadap suatu hubungan kausal (causal effect) variabel berstruktur, Adapun riset ini bersifat deskriptif kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN BPBD Pemerintah Kabupaten Karo yang berjumlah 26 ASN. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 26 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier

Tabel 1 Analisis Regresi Linier

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	7.429	3.015		2.464	.000
	Iklim Komunikasi Organisasi	.774	.042	.966	18.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah dari hasil penelitian (2023)

Dari tabel 1 di atas, dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,429 + 774 X$$

Penjelasan hasil diatas yakni

a. Nilai konstanta

Nilai konstanta sebesar 7,429, berarti iklim komunikasi organisasi mampu berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai BPBD

B. Nilai variabel Iklim Organisasi sebesar 0,774 artinya ketika ada kenaikan pada variabel X maka kinerja pegawai pada BPBD kabupaten karo juga meningkat, dan peningkatan ini sebesar 0.774 demikian juga sebaliknya.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 2 Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a		
		T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	2.464	.000	
	Iklim Komunikasi Organisasi	18.378	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Data diolah dari hasil penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 2 maka nilai *coefficients* secara parsial nilai dari masing variabel, yaitu : Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan nilai t_{hitung} variabel Iklim Organisasi adalah 18,378 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,70814 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,378 > 1,70814$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo (Y).

Pembahasan

A. Iklim Komunikasi Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo

Iklim Komunikasi Organisasi yang dikerjakan oleh pegawai BPBD Kabupaten Karo, menyatakan bahwa Iklim Organisasi BPBD Kabupaten Karo masuk dalam kategori sangat baik dengan persentasi 84,5%. Hal ni menandakan bahwa iklim komunikasi organisasi BPBD Kabupaten

Karo sangat baik dan telah sesuai dengan indikator. Berdasarkan kuesioner juga didapat hasil yang tinggi untuk iklim komunikasi organisasi yang berarti bahwa pegawai BPBD kabupaten karo memahami betapa pentingnya iklim komunikasi organisasi saat bekerja.

Strategi peningkatan dan penyempurnaan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut akan mempertinggi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produksi organisasi seperti keperdulian, kejujuran dan integritas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaku abdi negara.

B. Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo

Pegawai BPBD Kabupaten Karo, menyatakan bahwa Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Karo masuk dalam kategori sangat baik dengan persentasi 83%. Hal ini menunjukkan bahwasannya pegawai BPBD Kabupaten Karo telah memiliki kinerja yang baik. Dalam konteks penanggulangan bencana, Maarif (2017;19) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dalam penanggulangan bencana adalah komunikasi dan iklim komunikasi (situasi dan kondisi kelancaran arus komunikasi atau sarana dan prasarana komunikasi) dalam organisasi. Penanggulangan bencana yang cepat dan efektif juga di dukung oleh komunikasi eksternal ke luar organisasi dan tentunya dipengaruhi kondisi komunikasi internal yang ada dalam iklim komunikasi (situasi dan kondisi kelancaran arus komunikasi atau sarana dan prasarana komunikasi).

C. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 93,2 %. Nilai r 0,996 berarti ada pengaruh sangat kuat, ketika dukungan iklim organisasi komunikasi di

tingkatkan, maka kinerja BPBD Kabupaten Karo juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian menunjukkan ada perilaku dan nilai yang menetap yang dilaksanakan pegawai sehingga kinerjanya semakin meningkat. Ini sebanding dengan teori Pace dan Faulus (2016) yang mengatakan bahwa kombinasi dari pandangan-pandangan dan perilaku, reaksi, permasalahan, antar individu serta kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi.

5. SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi, dengan sub variabelnya kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.
2. Jumlah presentasi 83% menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo dinyatakan baik.
3. Iklim Komunikasi terhadap variabel Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo adalah sebesar $0,932 \times 100 \% = 93,2\%$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 93,2% oleh iklim komunikasi organisasi (X) sedangkan sisanya 6,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti faktor personal, faktor situasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi .

Saran

1. Perlu memberi motivasi agar pegawai semangat dalam bekerja dan memiliki kreatifitas dan ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Perlu membangun iklim dan menciptakan iklim komunikasi organisasi yang terbuka, serta adanya perhatian terhadap kinerja.
3. Perlu memberi penghormatan kepada mereka yang berprestasi dalam mengembangkan perusahaan Adapun penghargaan yang diberikan bukan sekedar dalam bentuk uang namun bisa dalam bentuk pujian yang proporsional.

4.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, D., Prakoso, C. T., & Wibowo, S. E. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *e-Journal lmu Komunikasi* , Vol. 6 (1), 286-297.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Cangara, H. (2019). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cormick, E. J., & Tiffin. (2010). *Human Resource Management*. Singapore: PrenticeHall.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*. Meedan: USU Press.
- Faizal, A., & Nahdiana. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank. *Journal of Communication Sciences (JCoS)*, Vol. 1 (2), 132-142.
- Fauzi, A., & Sarwoprasodjo, S. (2014). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa. *Sodality* :

- Jurnal Sosiologi Pedesaan* , Vol. 2 (3), 124-134.
- Hadari, N. (2013). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada. University Press: Yogyakarta.
- Hadi, S. (2013). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Pustaka Andi.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen SDM* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana. *Jurnal Kajian Komunikasi* , Vol 4 (2), 122-132.
- Kuncoro, M. (2019). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (3 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Maarif, S. (2017). *Pengenalan Karakteristik Bencana dan Upaya Mitigasinya di Indonesia*. Jakarta : Badan Penerbit Pustaka Media.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2019). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Melia, H., & Tamburion, D. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Koneksi* , Vol. 2 (2), 441-448.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nebong, F. A., & Bazarah, M. J. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Samarinda. *Administrasi Publik* , Vol 1 (1), 347 - 359.
- Nurlidia, R. F., & Rohanda. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik – Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Edulib* , Vol 8 (1), 47-58.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Porter, M. E. (2013). *Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Jakarta: Erlangga.
- Puspanidra, T. (2017). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Wahana* , Vol. 1 (12), 4-13.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Vol. Kelima). Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sendjaja, D. S. (2014). *Teori Komunikasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Smit, A. P., & Nurjanah. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan: Analisis chi square.

- SOROT: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* , Vol. 14 (1), 1-9.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sulhan. (2019). *Panduan praktis SPSS Untuk Manajemen (Keuangan, SDM, .* Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widjaja, A. (2016). *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang**
 Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
 Undang-Undang No 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.
 Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID -19)
- Jurnal**
 Benedicta, Y. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Komunikasi* , Vol 1 (3), 1-10.
- Tambuwun, A. M., Sondakh, M., & Tambuwun, A. M. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Mega Mall. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI* , Vol 7 (1), 1-8.
- Wibasuri, A. (2011). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dosen Di Informatics and Business Institute Darmajaya. *JMK* , Vol 9 (1), 31 - 39.
- Winardiani, M. A. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pasca Merger di PT. Tumbakmas Niagasakti Cabang Semarang. *Jurnal Interaksi* , Vol 4 (2), 117-122.