

KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH SUMATERA SELATAN

Over Mexi^{1*}, Ratu Mutialela², Moh. Hafizni³, dan Isnawijayani⁴

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

*overmexi@gmail.com

Abstract

Communication is a human activity to mutually understand or understand a message between the communicator and the communicant. In this world every human being involved in communication. Since they existed, communication is an activity that has been carried out by humans. This study aims to analyze communication, motivation and organizational culture on organizational performance. The type of research used in this research is quantitative. The population and sample of this study used a non-probability sampling technique with a saturated sampling method, where all members of the population were used as samples. Data was collected using a questionnaire method using validity, reliability, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test and hypothesis testing (t test). The final result of this study shows that there is a correlation between all variables X and Y has a strong relationship, based on the results of hypothesis testing, it shows a positive and significant influence caused by communication, motivation and culture on organizational performance of the South Sumatra Muhammadiyah Student Association for the period 2021-2023.

Keywords: communication, motivation, culture, performance, organization.

Abstrak

Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan. Didunia ini setiap manusia terlibat dalam komunikasi. Sejak mereka ada, komunikasi merupakan kegiatan sudah dilakukan manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komunikasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian adalah kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metoda sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji hipotesis (uji t). Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara semua variabel X terhadap variabel Y memiliki hubungan yang kuat, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang ditimbulkan oleh komunikasi, motivasi dan budaya terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Kata Kunci: komunikasi, motivasi, budaya, kinerja, organisasi.

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan. Biasanya, diakhiri dengan suatu hasil yang disebut sebagai efek komunikasi. Komunikasi sosial terkait hubungan antar

manusia didalamnya. Disana dipelajari pernyataan antar manusia yang bersifat umum dengan menggunakan lambang atau simbol yang memiliki arti. Esensinya adalah kesamaan makna atau pengertian di antara mereka yang berkomunikasi (Caropeboka, 2017).

Communication merupakan arti komunikasi dalam bahasa Inggris. Jika dalam latin berasal dari kata *communis* yang artinya sama. Diungkapkan Hafied Cangara, komunikasi bermula dari perkataan latin *communis* yang artinya membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih (Simamora, 2021).

Didunia ini setiap manusia terlibat dalam komunikasi. Sejak mereka ada, komunikasi merupakan kegiatan sudah dilakukan manusia. Tetapi ilmu komunikasi yang bicarakan saat ini, sebetulnya hasil kegiatan perkembangan panjang. Hal ini karena komunikasi adalah ilmu yang diteliti berdasarkan hasil proses perkembangan panjang (Ardial, 2018).

Komunikasi di kehidupan manusia begitu penting, hasil penelitian yang disampaikan Suprpto menyatakan persentase waktu yang dibutuhkan untuk komunikasi begitu besar, sekitar 75% hingga 90% waktu yang digunakan saat proses komunikasi sebanyak 5% digunakan menulis, lalu 10% membaca, lalu 35% berbicara, dan 50% mendengar (Ardial, 2018).

Menurut (Ardial, 2018) mengatakan komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Ini berarti meliputi lima unsur yaitu komunikator, pesan, media, komunikan dan efek. Dapat disimpulkan, komunikasi merupakan transaksi, proses membangun hubungan sesama manusia (1) menginginkan orang-orang mengatur lingkungan (2) melalui informasi (3) meningkatkan sikap dan tingkah laku (4) serta usaha kepada orang lain. Komunikasi organisasi memberi pemahaman mengenai komunikasi yang terjadi, seperti instruksi pimpinan telah terlaksana dengan benar atau tidak oleh bawahannya atau seperti apa bawahan menyampaikan keluhan ke pimpinan, agar keinginan organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang sudah ditetapkan dengan hasil yang diharapkan.

Komunikasi bagi manusia sangat penting bagi manusia dan bagi suatu organisasi. Komunikasi yang baik di organisasi bisa berlangsung dan berhasil begitu juga sebaliknya. Kurangnya komunikasi organisasi bisa berdampak kurang baik bagi suatu lingkungan tersebut. Misalnya dalam suatu pimpinan organisasi. Ketua tidak memberi informasi kepada para anggotanya tentang agenda program kerja yang sudah direncanakan akan dimulai, pembagian tugas dan penjelasan secara rinci mengenai tugas masing-masing anggota (Ardial, 2018).

Para anggota organisasi tersebut akan kebingungan harus mengerjakan apa hingga akhirnya program kerja yang sudah direncanakan tidak terlaksana dengan baik sesuai yang diharapkan. Akhirnya kinerja pimpinan organisasi tersebut dianggap kurang baik, ini menjadikan kinerja organisasi tersebut tidak terlaksana sesuai yang seharusnya.

Contoh diatas diketahui karena minimnya informasi yang diberikan bisa menimbulkan dampak yang sangat besar bagi pimpinan organisasi. Sedangkan komunikasi sangat penting bagi organisasi, maka dari itu harus diperhatikan kinerjanya (Ardial, 2018).

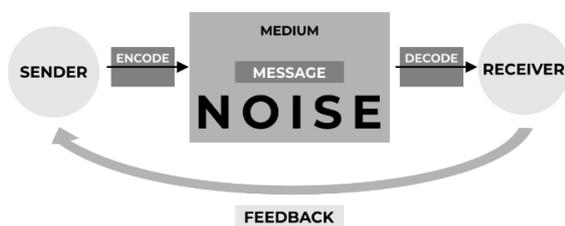
Menurut Sanborn dalam (Ardial, 2018) pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks adalah teori dari komunikasi organisasi. Termasuk Hubungan Manusia, Hubungan Persatuan Pengelolaan, Komunikasi Internal, Komunikasi dari atasan kepada bawahan, Komunikasi dari bawahan kepada atasan. Komunikasi dari orang-orang yang sama tingkatan dalam organisasi, Keterampilan berkomunikasi dan berbicara, Menulis, Mendengarkan, dan Komunikasi Evaluasi Program.

Proses komunikasi merupakan bagian seluruh perilaku organisasi dalam menjalankan setiap tugas yang sudah menjadi tanggung jawab anggota dan pimpinannya. Berdasarkan tujuan komunikasi, suatu komunikasi organisasi

punya fungsi-fungsi. Fungsi informasi, fungsi komando akan perintah, peran mempengaruhi dan penyaluran serta fungsi keseluruhan merupakan fungsi komunikasi. (Simamora, 2021).

Bagian menyeluruh sebuah perilaku organisasi dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pimpinan dan anggotanya disebut sebagai proses komunikasi. Komunikasi mempunyai beberapa peran. Terdiri dari 3 divisi yaitu pertama, pengirim mengirim pesan lewat saluran penerima. Kedua, pengirim mengembangkan ide terlebih dahulu kemudian diproses sebagai pesan. Lalu pesan tersebut dikirim kepada penerima kemudian penerima mesti menterjemahkan pesan tersebut untuk dipahami maksudnya (Simamora, 2021).

Pengirim mengirim pesan ke penerima. Pengirim sebelumnya menterjemahkan ide, lalu diproses sebagai sebuah pesan. Kemudian dikirim ke penerima. Nantinya penafsiran penerima pesan supaya dapat mengerti maksudnya. Bagian penerjemahan pesan mesti dipakai untuk mendapat maknanya. Lalu proses komunikasi ini, memanfaatkan *encoding* dan *decoding*. Mengarah pada pengembangan pesan disebut *encoding* dan kepada penafsir pesan disebut *decoding*. Hal yang melibatkan pengirim dan penerima terdapat faktor umpan balik (gambar 1).



Gambar 1. Menggambarkan Alur Proses Berlangsungnya Komunikasi
Sumber : Adam, 2020

Sebuah respon balik begitu dibutuhkan setiap proses komunikasi supaya berhasil. Adanya respon balik membuat

pimpinan dapat menganalisis seberapa baik dan berpengaruh komunikasi terhadap kinerja. Paham tata cara komunikasi saja tidak menjamin kesuksesan pimpinan organisasi. Pimpinan butuh mengerti metode yang harus dipakai untuk komunikasi.

Tata cara pada umumnya yang biasanya digunakan pimpinan organisasi diseluruh dunia adalah metode lisan dan tertulis. Terlepas dari hal tersebut, metode non-verbal komunikasi begitu penting digunakan dalam mengetahui komunikasi organisasi. Menggunakan bahasa tubuh sebagai tata cara komunikasi non-verbal, hal ini termasuk sikap wajah, tindakan, gerak tubuh, dan penampilan fisik (Simamora, 2021).

Faktor ekstrinsik dan intrinsik mempengaruhi pekerjaan seseorang. Faktor ekstrinsik merupakan ikatan interpersonal pimpinan dan pengurus, kebijakan, teknis supervisi, kondisi kinerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik merupakan faktor yang menimbulkan peningkatan prestasi kerja dan kepuasan kerja individu. Teori motivasi Herzberg dalam (Simamora, 2021) menyatakan jika variabel motivasi meliputi kemajuan pekerjaan untuk berkembang, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab.

Prestasi (*achievement*) merupakan keinginan dalam mendapatkan prestasi dalam pekerjaan yang dijalani. Orang yang memiliki keinginan berprestasi merupakan kebutuhan "*need*" membuatnya mencapai tujuan. Pengakuan (*recognition*) merupakan keinginan mendapatkan pengakuan oleh pimpinan atas hasil pekerjaan yang sudah dicapai.

Tanggung jawab (*responsibility*) merupakan keinginan mendapatkan tanggung jawab di bidang kerja yang dilakukan. Kemajuan (*advancement*) merupakan keinginan mendapatkan kenaikan jabatan. Pekerjaan itu sendiri (*the work in self*) merupakan keinginan mendapatkan pekerjaan sesuai bakat dan minat. Kemungkinan berkembang (*the possibility of*

growth) keinginan mendapatkan kenaikan karir.

Motivasi membuat pengurus bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi karena jika tercapai sasaran organisasi, maka keinginan pribadi juga bisa tercapai (Sorongan et al., 2020). Unsur-Unsur organisasi secara sederhana memiliki tiga unsur, pertama *Man* (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel.

Kedua Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ketiga tujuan Bersama merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan (Hendra et al., 2022).

Motivasi mempertanyakan bagaimana caranya agar daya potensi anggota dapat bekerja secara produktif mencapai dan berhasil mewujudkan tujuan yang ditentukan (Septiawan et al., 2020). Selain itu komunikasi sebuah organisasi tidak cuma berimbas kepada anggota organisasi, tetapi memberi pengaruh ke organisasi tersebut. Pengaruh itu membentuk sebuah budaya yang diserap dan dikembangkan anggota organisasi tersebut (Amalialaisa, 2019).

Menurut Muchlas dalam (Septiawan et al., 2020) menyatakan motivasi merupakan hasil interaksi dari individu dan situasi yang dihadapi. Contohnya seorang karyawan telah suntuk bekerja sejak pagi sampai sore di depan layar, tetap semangat nonton tim sepakbola kesayangannya bertanding tanpa rasa kantuk, malah bahagia. Sunyoto dalam (Septiawan et al., 2020) menyatakan motivasi organisasi merupakan keadaan untuk mendorong kegiatan personal dalam melakukan kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya.

Budaya organisasi mengarah pada sistem yang diyakini anggota dalam membedakan organisasi tersebut dari

organisasi lainnya. Schein memaparkan bagian-bagian budaya diantaranya seni, ilmu pengetahuan, moral, kepercayaan, adat istiadat, hukum, perilaku atau norma masyarakat, sistem nilai, asumsi dasar, pembelajaran, dan masalah adaptasi eksternal maupun internal menurut Schein dalam (Sandiartha, 2015). Berikut budaya dalam 3 tingkatan menurut Schein.

Artefact, pertama merupakan kegiatan organisasi yang terlihat, seperti proses maupun struktur organisasi, produk yang dihasilkan dan lingkungan fisik organisasi. *Espoused values*, kedua merupakan nilai yang didukung, diantaranya filosofi, tujuan, organisasi dan strategi. Tingkat ini memiliki maksud penting bagi kepemimpinan, nilai tersebut ditanamkan pada setiap anggota organisasi. *Underlying assumption*, ketiga adalah keyakinan dianggap layak ada pada setiap anggota tentang organisasi diantaranya keyakinan, aspek pemikiran, dan keterikatan perasaan kepada organisasi.

Schein mengelompokkan Budaya Organisasi dalam 3 dimensi, pertama dimensi adaptasi eksternal, kedua dimensi integrasi internal dan ketiga dimensi asumsi dasar. Dimensi adaptasi eksternal adalah beberapa bagian yang meliputi misi, sarana dasar, pengukuran keberhasilan, tujuan, dan strategi cadangan. Organisasi *business* yang berfokus kepada keuntungan yaitu usaha adaptasi terhadap kepentingan para *stakeholder* dan investor, penyedia barang yang dibutuhkan dalam produksi manajer, pemerintah, masyarakat, karyawan, dan konsumen.

Dimensi integrasi internal penempatan status, bahasa yang sama, hubungan dalam kelompok, penghargaan, batasan kelompok dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. Dimensi asumsi dasar mencakup beberapa hal diantaranya hubungan terhadap hakikat kegiatan manusia, lingkungan, budaya, kenyataan dan kebenaran, kebenaran manusia, hubungan

antara manusia, homogenitas lawan heterogenitas.

Budaya artinya buddhayah dalam Bahasa Sanskerta, bentuk jamak buddhi yaitu budi dan akal. Diterjemahkan suatu hal berkaitan dengan budi dan akal manusia. Kebudayaan dalam bahasa Inggris yaitu culture dari kata Latin *colere* artinya mengolah. Menurut (Sandiartha, 2015) proses pembentuk budaya kerja tidak dapat dipisahkan dari peran pendirinya terdahulu.

Satu set asumsi dasar yang dibawa pendiri dan pimpinan, perspektif, nilai-nilai, ke dalam organisasi lalu menggunakannya kepada anggota. Setiap anggota berinteraksi satu sama lain membuat budaya muncul bertujuan memecahkan masalah pokok organisasi dari eksternal dan internal.

Setiap anggota organisasi secara personal menjadi seorang pembuat budaya baru (*culture creator*) mengembangkan bermacam cara dalam menyelesaikan permasalahan individual seperti pemenuhan kebutuhan, identitas diri, control dan bagaimana supaya diajarkan kepada generasi penerus dan diterima lingkungan organisasi.

Organisasi merupakan gabungan dari non manusia dan manusia, memiliki tugas setiap anggota dalam mencapai tujuan. Dijelaskan Bayle secara singkat kalau "*organization is a collection of people working together in a division of labour to achieve a common purpose*". Jadi, beragam kumpulan orang, antara lain kelompok persaudaraan, organisasi agama, organisasi sukarela, dan bisnis, rumah sakit, sekolah, lembaga pemerintah, juga lembaga lainnya yang dikenal masyarakat (Simamora, 2021).

Ikatan Pelajar Muhammadiyah merupakan organisasi otonom Muhammadiyah yang merupakan gerakan Islam, dakwah amar ma'ruf nahi munkar di kalangan pelajar yang berkaidah Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah. Saat ini terdapat di 34 Pimpinan Wilayah 467 Pimpinan Daerah 1063 Pimpinan Cabang dan 2045 Pimpinan Ranting se-Indonesia (ipm.or.id, 2022).

Ikatan Pelajar Muhammadiyah diberi kewenangan penuh dalam mengatur pimpinannya sesuai AD ART organisasi yang didukung penuh secara moril maupun materil oleh amal usaha maupun organisasi internal Muhammadiyah (ipm.or.id, 2022).

Berdirinya Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) tidak lepas dari latar belakang berdirinya Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah Islam amar ma'ruf nahi munkar sekaligus sebagai konsekuensi dari banyaknya sekolah yang merupakan amal usaha Muhammadiyah untuk membina dan mendidik kader. Selain itu, situasi dan kondisi politik di Indonesia tahun 60-an yaitu pada masa berjayanya orde lama dan PKI, Muhammadiyah mendapat tantangan yang sangat berat untuk menegakkan dan menjalankan misinya (ipm.or.id, 2022).

Ikatan Pelajar Muhammadiyah terpanggil untuk mendukung misi Muhammadiyah serta menjadi pelopor, pelangsun dan penyempurna perjuangan Muhammadiyah. Kelahiran IPM mempunyai dua nilai strategis. Pertama, IPM sebagai aksentuator gerakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar di kalangan pelajar. Kedua, IPM sebagai lembaga kaderisasi Muhammadiyah yang dapat membawa misi Muhammadiyah pada masa mendatang (ipm.or.id, 2022).

Menurut (Simamora, 2021) organisasi adalah gabungan kerjasama manusia dan sumberdaya fisik. Ada tujuan, hirarki kewenangan, pembagian kerja. Diuraikan ke beberapa unsur organisasi berikut : (1) Menghasilkan produk dan pelayanan merupakan tujuan organisasi dalam pelayanan bersama untuk keuntungan masyarakat, seperti pendidikan, pemeliharaan kesehatan. Merupakan contoh organisasi non profit. (2) Usaha manusia dalam proses pelaksanaan pekerjaan suatu komponen kecil untuk melayani tujuan organisasi dan melakukan oleh individu atau kelompok pembagian kerja. (3) Hak bertindak dan memerintah orang lain merupakan hierarki kewenangan. Pimpinan

punya kewenangan terhadap bawahan. Organisasi yang memberi pekerjaan ke bagian kecil, dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Septiawan et al., 2020) kinerja bisa terlihat dari jumlah maupun kompetensi tertentu sesuai standar organisasi. Bentuknya bisa bersifat *tangible* (bisa ditetapkan standarnya) atau *intangible* (tidak bisa ditetapkan standarnya). Umumnya kinerja bisa diberi batasan sebagai kesuksesan seorang didalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut (Septiawan et al., 2020) kinerja merupakan kata asal *job* atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) kinerja merupakan dampak secara kuantitas yang dicapai pengurus dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja diartikan keseluruhan dalam proses bekerja oleh individu, hasilnya digunakan sebagai landasan menentukan apakah pekerjaan seseorang itu baik atau buruk.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai saat tugasnya dilaksanakan sesuai tanggung jawab. Selain itu kinerja juga merupakan hasil dari beberapa metode kegiatan yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Terdapat hubungan antara kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Organisasi swasta dan pemerintah besar ataupun kecil mendapatkan tujuan yang sudah ditentukan melalui kegiatan yang digeser sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, tercapai tujuan organisasi hanya karena adanya usaha yang dilakukan oleh orang didalam organisasi (Tsauri, 2014).

Dari penjelasan tersebut bisa disimpulkan jika kinerja didefinisikan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang disesuaikan dengan peran dan tugas individu bagi suatu organisasi yang mempertemukan pada standar tertentu dari organisasi tempat seseorang bekerja (Septiawan et al., 2020).

Hasil penelitian (Erwantiningsih, 2019) berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas bisa ditetapkan jika komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan. Dari variabel bebas yang diteliti, faktor budaya organisasi berpengaruh dominan dibandingkan faktor motivasi dan komunikasi.

Sedangkan hasil penelitian (Anshari et al., 2014) berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur” penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan penelitian diatas bisa disimpulkan budaya organisasi memberi pengaruh amat kecil secara parsial daripada komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kesimpulannya budaya organisasi tidak terlalu dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Komunikasi organisasi memberi pengaruh paling besar dibandingkan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian (Ernika, 2016) berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda” penelitian ini menggunakan metode kualitatif-kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara

parsial antara komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.

Berdasarkan penelitian diatas bisa disimpulkan komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan determinasi yang dilakukan di antara kedua variabel yang diteliti maka variabel yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi organisasi.

Hasil penelitian (Yuwarti, 2018) berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi Swasta” penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif bertujuan mengetahui pengaruh iklim komunikasi dan nilai-nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Moestopo.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) memiliki kekuatan sebesar 65.4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan 65.4% variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 yang lebih mendekati ke angka 1, maka bisa disimpulkan bahwa tingkat hubungannya cukup kuat.

Sedangkan hasil penelitian (Riono et al., 2022) berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal” penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Bertujuan mengetahui deskripsi tentang ciri-ciri variabel komunikasi

organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kerja pegawai, sedangkan penelitian verifikatif ialah agar menghitung besaran pengaruh variabel bebas bagi variabel terikat serta sekaligus menguji kebenaran suatu hipotesis yang diimplementasikan dengan pengumpulan data di lapangan.

Berdasarkan penelitian diatas bisa disimpulkan hasil uji regresi berganda $Y = 62.049 + 0.545X_1 + 0.437X_2 + 0.265X_3$ menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,722. Hal itu berarti bahwa variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 72,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Komunikasi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian bila dilihat dari landasan filsafat, data dan analisisnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dikarenakan penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, dan analisis data bersifat kuantitatif bertujuan dalam menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Landasan pendekatan kuantitatif adalah filsafat positivisme yaitu tindakan-tindakan manusia terwujud dalam gejala sosial yang harus dipelajari secara objektif dengan memandangnya sebagai benda dengan cara melakukan observasi untuk melihat kecenderungan menghubungkan fakta sosial sehingga dapat diidentifikasi (Hamid et al., 2021).

Sedangkan sifat penelitiannya yang dilakukan bersifat deskriptif untuk menggambarkan sebuah situasi atau sebuah kejadian yang terjadi. Penelitian deskriptif suatu masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum responden dalam penelitian ini secara faktual dan sistematis seperti jenis kelamin dan usia responden. Selain itu analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini melalui uji hipotesis (uji t).

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Komunikasi (X1) Motivasi (X2) dan Budaya (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023 (Y). Pada penelitian ini penulis menggunakan hipotesis sementara sebagai berikut :

Pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. H1 artinya ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023, H0 artinya tidak ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. H1 artinya ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023, H0 artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Pengaruh antara Budaya terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. H1 artinya ada pengaruh Budaya terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023, H0 artinya tidak ada pengaruh Budaya terhadap Kinerja Organisasi Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023 yang berjumlah 33 orang.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknis pengambilan sampel *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang merupakan pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023 berjumlah 33 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan penyebaran angket (kuesioner) kepada pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan. Selanjutnya data ini dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis (uji t) memakai metode statistik dan proses perhitungan data memakai program *Statistical Program For Society Science* (SPSS).

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika koefisien antara item dengan total item \geq r-tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya

≤ r-tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai korelasi didapatkan dari pearson product moment menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sementara itu, uji realibilitas digunakan untuk mengukur instrument terhadap kekonsistenan dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali dengan kriteria berikut ini :

Tabel 1. Menunjukkan Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	0,800 - 1,0000	Kinerja Sangat Tinggi
2	0,600 - 0,799	Kinerja Tinggi
3	0,400 - 0,599	Kinerja Cukup
4	0,200 - 0,399	Kinerja Rendah
5	< 0,200	Kinerja Sangat Rendah

Sumber : Nurhasanah, 2016

Kriteria yang ada pada tabel 1 memakai skala likert sebagai berikut :

Tabel 2. Menunjukkan Nominal Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

Manurut (Prayitno, 2014) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

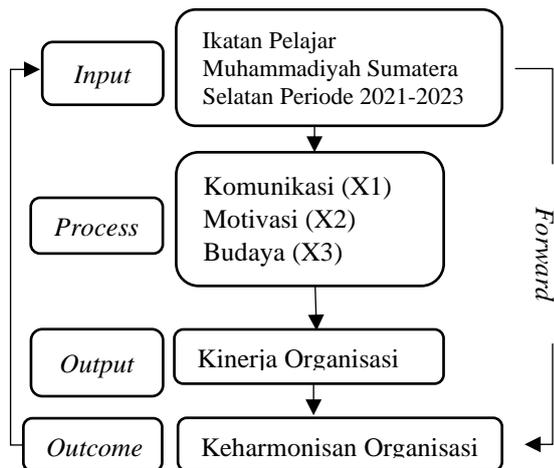
model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Menurut (Prayitno, 2014) multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.

Konsekuensi adanya multi-kolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinieritas : (1) Membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). (2) Melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi.

Menurut (Ghozali, 2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : (1) Variabel independen tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikan > 0,05 artinya hipotesis ditolak. (2) Variabel independen memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikan < 0,05 artinya hipotesis diterima.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti dan tinjauan pustakan yang dijelaskan, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Menggambarkan Proses Kerangka Penelitian yang Peneliti Gunakan
 Sumber : Peneliti, 2022

Sebagai *input* adalah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. Kemudian melakukan *process* kepada Komunikasi, Motivasi, dan Budaya. Dilanjutkan kepada *output* yaitu Kinerja Organisasi lalu menjadi *outcome* Keharmonisan Organisasi kembali menginformasikan kepada *input* yang akan melakukan *forward* kepada Kinerja Organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki responden sebanyak 33 orang yang merupakan Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. Berikut hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner didapat rekapitulasi identitas penyebaran kuisioner yaitu bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki sebesar 18 orang (54,54%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebesar 15 orang (45,45%).

Tabel 3. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	54.54
Perempuan	15	45.45
Total	33	100.00

Sumber : Data Olahan (2022)

Selain itu, responden dengan usia 18 tahun sebesar 1 responden (3,03%) responden dengan usia 19 tahun sebesar 2 responden (6,06%) responden dengan usia 20 tahun sebesar 4 responden (12,12%) responden dengan usia 21 tahun sebesar 3 responden (10%) responden dengan usia 22 tahun sebesar 10 responden (30,30%) responden dengan usia 23 tahun sebesar 2 responden (6,06%) sedangkan responden dengan usia 24 tahun sebesar 11 responden (33,33%).

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
18	1	3.03
19	2	6.06
20	4	12.12
21	3	10.00
22	10	30.30
23	2	6.06
24	11	33.33
Total	33	100.00

Sumber : Data Olahan (2022)

Uji Instrumen Penelitian

Menentukan valid atau tidaknya item kuesioner peneltian, dapat menggunakan tabel r. kreteria penialaian yang digunakan adalah jika r hitung > r tabel, berarti item kuesioner tersebut valid dan jika r hitung < r tabel, artinya item kuesioner tersebut tidak valid (Sugiyono, 2018). Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa hasil uji dari 15items pernyataan hasilnya memiliki r hitung > r tabel 0,442 artinya item kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	X1	X2	X3	Y1	R tabel	Ket
Item	R hit.	R hit.	R hit.	R hit.		
1	0,802	0,839	0,817	0,834	0,442	Valid
2	0,833	0,584	0,923	0,704	0,442	Valid
3	0,867	0,818	0,763	0,806	0,442	Valid
4		0,766		0,859	0,442	Valid
5		0,750			0,442	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji instrument reliabilitas yang menyatakan

bahwa dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha > nilai kritis 0,6 ini berarti item pernyataan 15 item untuk mengukur dimensi variabel penelitian dinyatakan sudah reliabel (Sugiyono, 2018).

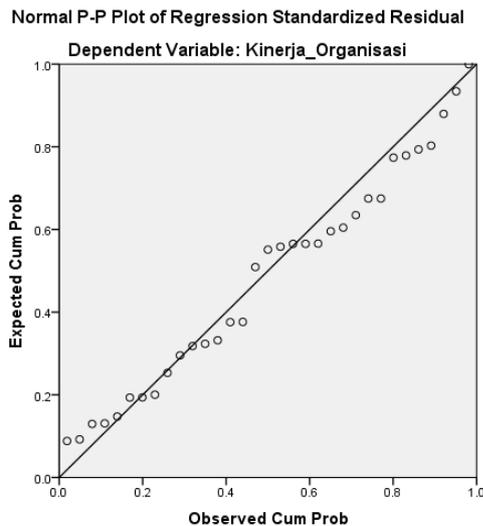
Tabel 6. Hasil Uji Reliabelitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronb. Alpha	Alpha
1	Komunikasi (X1)	0,793	0,6
2	Motivasi (X2)	0,792	0,6
3	Budaya (X3)	0,835	0,6
4	Kinerja Organisasi (Y1)	0,815	0,6

Sumber : Data Olahan (2022)

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji variabel komunikasi, motivasi dan budaya berdistribusi normal atau tidak. Perhatikan gambar 3 dibawah ini :



Gambar 3. Menunjukkan Hasil Uji Normalitas dengan *Normal P-P Plot of Regression Standardized*

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar antara sumbu X dan sumbu Y secara diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data dalam model regresi ini berdistribusi normal.

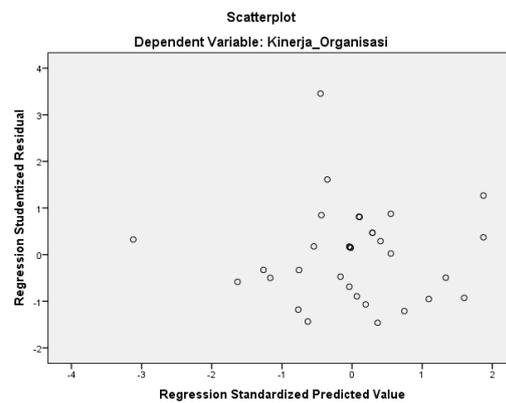
Tabel 5 dibawah ini menunjukkan uji normalitas dengan menggunakan kriteria uji Komogorov-Smirnov, jika nilai probabilitas

(sig) > 0,05 berarti distribusi data normal, dan jika nilai probabilitas (sig) < 0,05 berarti distribusi data tidak normal.

Dari hasil uji pada tabel 5 dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 ini berarti data penelitian X1, X2 dan X3 berdistribusi normal.

Uji Heterokedositas

Uji heterokedositas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Perhatikan gambar 4 dibawah ini :



Gambar 4. Menunjukkan Hasil Grafik *Scatterplot* Uji Heterokedositas
Sumber : Data Olahan (2022)

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta titik-titik tersebut menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi, motivasi dan budaya terhadap kinerja organisasi yang dilakukan pada Pengurus Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi (Ghozali, 2018). Perhatikan tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.14834741
Most Extreme	Absolute	.105
Differences	Positive	.105
	Negative	-.078
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil Uji Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013). Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel komunikasi, motivasi dan budaya diperoleh nolai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel komunikasi, motivasi dan budaya terbebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X1)	0,517	1,933
Motivasi (X2)	0,400	2,497
Budaya (X3)	0,373	2,680

Sumber : Data Olahan (2022)

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan uji statistik t dengan taraf 5% (0,05) tiga variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komunikasi, motivasi dan budaya berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari taraf 5 persen.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T-hitung	Sig
Komunikasi (X1)	2,314	0,028
Motivasi (X2)	2,225	0,034
Budaya (X3)	2,258	0,032

Sumber : Data Olahan (2022)

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,314 sedangkan t_{tabel} dengan tarif $\alpha = 5\%$ atau signifikansi 0,05 dan ($df = 3$) merupakan jumlah variabel independen, dan ($df = 33$) yang didapat dari rumus $t_{tabel} = n - k - 1$ adalah sebesar 1,6991. Nilai t_{hitung} untuk komunikasi organisasi sebesar 2,314 > 1,6991 dan tingkat signifikansi 0,028 < 0,05. Maka hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi organisasi sebesar 2,225 > 1,6991 dengan tingkat signifikansi 0,034 < 0,05. Maka berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,258 > 1,6991 dengan tingkat signifikansi 0,032 < 0,05. Maka berpengaruh positif secara signifikan terhadap budaya organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023.

Pembahasan

Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 7 dari hasil penelitian membuktikan komunikasi, motivasi dan budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 2,010 sedangkan t-tabel dengan tarif $\alpha = 5\%$ atau signifikansi 0,05 dan ($df = 3$) merupakan jumlah variabel independen, dan ($df = 33$) yang didapat dari rumus $t_{tabel} = n - k - 1$ adalah sebesar 1,6991.

Nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar $2,314 > 1,6991$ dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Maka hasil penelitian komunikasi organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Ernika, 2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut Sanborn dalam (Ardial, 2018) pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks adalah teori dari komunikasi organisasi. Hal ini berarti komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023 mengkomunikasikan semua hal kepada pengurusnya agar terciptanya harmonisasi antara sesama pengurus organisasi.

Organisasi Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel motivasi dengan thitung $2,225 > 1,6991$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Erwantiningsih, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut Sunyoto dalam (Septiawan et al., 2020) menyatakan motivasi organisasi merupakan keadaan untuk mendorong kegiatan personal dalam melakukan kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Hal ini berarti motivasi dalam organisasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023 mendorong kegiatan personal setiap pengurusnya agar tercapainya keinginan yang harmonis dalam

Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan.

Budaya Terhadap Kinerja Organisasi

Variabel budaya dengan thitung $2,258 > 1,6991$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Riono et al., 2022) menyatakan bahwa budaya berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut Schein dalam (Sandiartha, 2015) budaya organisasi mengarah pada sistem yang diyakini anggota dalam membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Hal ini berarti budaya dalam organisasi juga menjadi hal yang sangat penting bagi mempengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut karena budaya organisasi yang berlaku di Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Periode 2021-2023 menjadi hal yang membedakan dari organisasi lainnya.

SIMPULAN

Dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi, motivasi dan budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023. Selain itu juga dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi, motivasi dan Budaya di Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan Periode 2021-2023 adalah positif saling berhubungan dan mempengaruhi. Adanya komunikasi, motivasi dan budaya yang tepat dari pimpinan membuat kinerja pengurus menjadi sangat baik sehingga terciptanya keharmonisan dan dalam organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Adam. (2020). *Proses Komunikasi dan Unsur Penjelasan Komunikasi*

- Lengkap. <https://jagad.id/proses-komunikasi-adalah-dan-penjelasan-unsur-komunikasi-lengkap/>
- Amaliaisa. (2019). Bagaimana Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi. *Https://Www.Dictio.Id*. <https://www.dictio.id/t/bagaimana-hubungan-antara-budaya-organisasi-dan-komunikasi-organisasi/120093/2>
- Anshari, H., Masjaya, & Amin, H. J. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2.
- Ardial. (2018). *FUNGSI KOMUNIKASI ORGANISASI Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (H. Wahyuni (Ed.)). LEMBAGA PENELITIAN DAN PENULISAN ILMIAH AQLI.
- Caropeboka. (2017). *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi* (Aditya Ari C (Ed.)). CV. ANDI OFFSET.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101.
- Erwantiningsih, E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S., Wekke, & Ismail Suwardi. (2021). *PENGANTAR FILSAFAT ILMU*. Bintang Pustaka Madani.
- Hendra, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an, & Swarnwati, A. (2022). Pengaruh Iklan Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau. *Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53–64.
- ipm.or.id*. (2022).
- Nurhasanah, S. (2016). *Praktikum Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis Aplikasi dengan Ms Excel dan SPSS*. Salemba Empat.
- Prayitno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi.
- Riono, S. B., Bambang, S., & Utami, S. N. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal*. 2.
- Sandiartha, A. . N. G. (2015). *BUDAYA ORGANISASI BUKU AJAR*. PT. Percetakan Bali.
- Septiawan, Masrunik, & Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Addin Publishing.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sorongan, M. J., Kolibu, F. K., & Maramis, F. R. . (2020). Hubungan Antara Motivasi Dan Komunikasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Paceda Kota Bitung. *Kesmas*, 9(1), 16–22.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (MIXED METHODS)*. Alfabert.
- Tsauri, H. S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA*. STAIN Jember Press.
- Yuwarti, H. (2018). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI DAN NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERGURUAN TINGGI SWASTA. *Pustaka Komunikasi*, 1(2), 302–312.