



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN NAGARAWANGI KECAMATAN CIHIDEUNG KOTA TASIKMALAYA

Nijar Krismawan¹, Ishak Kusnandar², Andi²
Prgram Studi Ilmu Administrasi Negara
Krismawan.njr@gmail.com

Abstrak

Penelitian Untuk mengetahui sejauh mana Komunikasi Organisasi memengaruhi Kinerja Karyawan di Desa Nagarawangi, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya menghitung sejauh mana variabel X memengaruhi variabel Y dan menguji validitas hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan. Sampel penelitian terdiri dari tujuh orang, yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas. Pada penelitian ini, empat metode untuk mengumpulkan data digunakan: kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan Skala Likert digunakan untuk mendistribusikan pertanyaan kepada responden. Kemudian Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memeriksa data sebelum regresi linier dan koefisien determinasi diterapkan. Variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil uji regresi sederhana ($3,286 > 2,015$). Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 68% oleh variabel komunikasi organisasi.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how much organizational communication affects worker performance in Tasikmalaya City's Nagarawangi Village, Cihideung District. This study employs a quantitative methodology, specifically determining the degree to which variable X affects variable Y and verifying the hypothesis through the collecting of field data. Seven individuals made up the research sample, which was chosen through the use of probability sampling procedures. Four data collection techniques were employed in this study: questionnaires, observations, interviews, and documentation. Respondents were given questions using the Likert Scale method. The data was then examined using validity and reliability tests prior to the application of linear regression and the coefficient of determination. According to the findings of the simple regression test, the employee performance variable (Y) is influenced by the organizational communication variable (X) ($3.286 > 2.015$). An R value of 0.827 is displayed in the coefficient of determination results. This suggests that the organizational communication variable has a 68% impact on employee performance..

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi ialah kegiatan manusia yang mendasar. Komunikasi adalah bagian dasar dari aktivitas manusia yang penting untuk melakukan aktivitas kehidupan sosial yang baik. Ini diberlakukan juga dalam suatu organisasi, ketika ingin membuat organisasi yang berhasil, komunikasi yang baik sangat penting. Peranan manusia dalam kehidupan organisasi sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi itu. Dalam menghadapi perkembangan jaman setiap organisasi dihadapkan pada masalah bagaimana mempertahankan serta meningkatkan kemampuan manusia. Sumber daya paling signifikan yang memiliki dampak signifikan adalah unsur manusia. dalam setiap organisasi, karena organisasi memperoleh hasil melalui pegawainya yang akan mengerahkan segala kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan ketingkat yang lebih tinggi.

Dalam sebuah organisasi, komunikasi sangat penting untuk membantu koordinasi, kerja sama, serta pemahaman di antara para pegawai.. Komunikasi organisasi yang efektif tidak hanya mendorong tercapainya tujuan bersama, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang terbuka, dua arah, dan partisipatif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif serta memperkuat loyalitas dan motivasi kerja pegawai.

Pemerintah Indonesia melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 yakni tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa salah satu prinsip manajemen ASN adalah berbasis pada sistem merit, yang menjunjung tinggi kinerja dan kompetensi. Dalam (Pasal 69) disebutkan bahwa "manajemen kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier." Hal ini mempertegas pentingnya pengelolaan komunikasi organisasi yang baik untuk mendukung pembinaan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, PP Nomor 30 Tahun 2019 yakni tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga menetapkan bahwa "Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja dan perilaku kerja yang disusun, dilaksanakan, dan dipantau secara sistematis." (Pasal 3). Ini menunjukkan bahwa komunikasi bukan hanya alat bantu administratif, tetapi telah menjadi indikator penting dalam pengukuran kinerja pegawai. Kemudian pada BAB IV pasal 23 sampai dengan 26 dalam PM PANRB Nomor 6 Tahun 2022 yakni tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN Peraturan Menteri ini mengatur lebih lanjut mengenai penilaian dan lanjut hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, memberikan petunjuk bahwa setiap organisasi yang tujuannya ingin tercapai dengan tidak mengesampingkan komunikasi sebagai salah satu fungsi manajemen agar tercapainya hasil kinerja yang searah dan tetap dalam jalur tujuan organisasi. Komunikasi merupakan suatu alat yang utama sebagai sarana dalam penyampaian pesan atau informasi, hasil kerja yang baik dan ketepatan waktu dalam suatu pekerjaan serta sangat membantu terhadap pelaksanaan program kerja khususnya di Kantor Kelurahan Nagawangi



Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. Pelaksanaan komunikasi merupakan suatu faktor yang sangat penting, karena turut menentukan kelancaran dan meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya dari berbagai tindakan yang diambil dapat menentukan suatu pelaksanaan komunikasi, tindakan dan evaluasi kesimpulan tentang apa yang harus atau tidaknya dilakukan dalam setiap pekerjaan yang dihadapi.

Hasil dari pemaparan diatas, Penulis terdorong untuk mengusulkan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya".

B. Rumusan Masalah

Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk Mendapatkan Hasil dari Besarnya Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. KOMUNIKASI ORGANSASI

Menurut Simamora(2021), Proses pengiriman, penerimaan, dan pertukaran pesan dan informasi di dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai tujuan bersama yang ditetapkan oleh organisasi dikenal sebagai komunikasi organisasi. Komunikasi ini melibatkan interaksi antar anggota organisasi dan sangat penting untuk kelancaran operasional serta pencapaian sasaran organisasi.

B. KINERJA PEGAWAI

Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja adalah Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang saat melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan"

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi

Metode penelitian dengan ditentukan oleh penulis, pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan populasi yang ada pada penelitian ini adalah Seluruh pegawai yang ada di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya yakni sebanyak 7 orang.

B. Sampel

Pengambilan sampel jenuh adalah metode yang digunakan dalam penyelidikan ini.. Menurut (Sugiyono, 2017) Pengambilan sampel secara jenuh menggunakan setiap anggota populasi. Metode ini digunakan ketika

populasinya kecil atau peneliti ingin menarik kesimpulan yang luas dengan kesalahan yang sangat kecil. Pengambilan sampel sensus adalah istilah lain untuk pengambilan sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. yaitu sebanyak 7 responden.

C. Jenis Penelitian

Penelitian asosiatif adalah metodologi yang digunakan, dengan tujuan menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen.

D. Metode Analisis data

Dalam proses analisis data, beberapa metode digunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskripsi

Skor rata-rata, standar deviasi, serta skor terendah dan maksimum untuk setiap variabel yang diteliti ditentukan menggunakan uji ini. Inilah hasilnya.:

Gambar 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMUNIKASI ORGANISASI	7	57	90	80.14	10.792
KINERJA PEGAWAI	7	52	95	79.14	15.016
Valid N (listwise)	7				

Komunikasi organisasi memiliki variasi nilai terkecil 57 dan nilai terbesar 90 dengan standar deviasi 10,792. Skor ini termasuk dalam kriteria baik atau setuju. Kinerja pegawai mempunyai variasi nilai terkecil yakni 52 dan nilai yang terbesar 95 dengan standar deviasi 15,016. Skor ini juga termasuk dalam kriteria baik atau setuju.

B. Analisis Kuantitatif

Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujianya:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Rumus berikut digunakan dalam Analisis Regresi Linear Sederhana untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel hasil.

**Gambar 2. Uji Regresi Linear Sederhana
(Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.041	28.273		-.461	.664
	Komunikasi Organisasi	1.150	.350	.827	3.286	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui nilai Constant (beta) sebesar 0,827

Berdasarkan output SPSS di atas, model persamaan regresi dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta (x)$$

$$Y = 28,273 + 0,827$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

Constanta (α) = 28.273 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menjadi 28.273 jika komunikasi organisasi tetap atau konsisten.

koefisiensi arah regresi / $\beta (x)$ = 0,827 (Skor positif) menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,827 untuk setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi organisasi.

Oleh karena itu, sesuai dengan kerangka pemikiran yang menjelaskan hal-hal yang akan dianalisis secara bersamaan, yaitu indikator Komunikasi Organisasi (X) yang mencakup Komunikasi Internal Vertikal Top Down atau atasan ke bawahan, Komunikasi Internal Vertikal Bottom Up atau bawahan ke atasan, Komunikasi Eksternal Organisasi terhadap khalayak/publik, serta Komunikasi Eksternal khalayak/publik terhadap Organisasi, terdapat pengaruh yang mempunyai nilai sebesar 0,827 terhadap indikator Kinerja Karyawan (Y) yaitu Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Inisiatif, dengan hasil yang diperoleh sebesar 82% adanya pengaruh tersebut.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Derajat hubungan antara variabel independen dan dependen ditentukan melalui analisis koefisien korelasi. Berikut adalah hasil pengujiannya:



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 02 Bulan Januari Tahun 2026

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 03-12-2025, Diterima: 26-12-2025 Dipublikasi: 28-01-2026

Gambar 3

Analisis Korelasi

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.827*
	Sig. (2-tailed)		.022
	N	7	7
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.827*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	
	N	7	7

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

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh nilai korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Pembinaan sebesar 0,827. Hubungan searah antara kedua variabel ditunjukkan oleh nilai korelasi positif. Hal ini menyiratkan bahwa kualitas pembinaan yang ditawarkan meningkat seiring dengan komunikasi organisasi. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi, yaitu 0,827, nilai tersebut tergolong dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

3. Analisis Determinasi Koefisiensi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Gambar 4. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.620	9.254

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Temuan pengujian menghasilkan nilai determinasi sebesar 0,620, yang menunjukkan bahwa 68% kinerja karyawan didorong oleh komunikasi, sedangkan 32% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hipotesis yang dapat diterima, uji-t digunakan. Teori yang diajukan adalah bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi organisasi.

Gambar 5 Uji Hipotesis

5. (Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.041	28.273		-.461	.664
	Komunikasi Organisasi	1.150	.350	.827	3.286	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table diatas Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (3,286 > 2,015)$ maka H_0 ditolak, artinya sejauh mana besarnya komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini. di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya dapat diterima.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Komunikasi Organisasi (X)

a. Komunikasi Internal

Responden memberikan jawaban yang baik, terbukti dari skor rata-rata keseluruhan indikator komunikasi internal sebesar 28,27. Dengan skor rata-rata 28,27, komunikasi internal horizontal antar rekan kerja merupakan komponen sub-indikator yang paling menonjol. Berdasarkan jawaban responden terhadap sub-indikator komunikasi internal, baik vertikal maupun horizontal, tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat komunikasi internal horizontal yang baik antar rekan kerja di Desa Nagawangi, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya..

b. Komunikasi Eksternal

Jawaban responden tentang indikator komunikasi eksternal yang diperoleh Skor rata-rata untuk semua indikator yang disebutkan di atas adalah 27,8, yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban positif. Dengan skor rata-rata 27,8, sub-indikator komunikasi organisasi eksternal kepada publik merupakan komponen yang paling menonjol. Tabel tersebut menunjukkan bahwa Kelurahan Nagawangi, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya memiliki komunikasi organisasi internal dan eksternal yang bagus dengan khalayak/publik. jika dilihat dari jawaban responden dari indikator komunikasi eksternal, baik dari komunikasi verti



Komunikasi Organisasi ke khalayak mupun Komunikasi Khalayak ke organisasi.

Secara keseluruhan Komunikasi Organisasi yang ada di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya berada dalam kategori yang baik dengan variabel Komunikasi Organisasi (X) yang dicapai menunjukkan bahwa tingkatannya masuk ke dalam kategori baik.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan jawaban dari responden secara keseluruhan kinerja pegawai di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya ada dalam kategori baik dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang tercapainya menunjukkan bahwa tingkatannya tergolong kedalam kategori baik.

Dari jawaban responden mengenai indikator didapatkan rata-rata skor 26,9 memperoleh respon yg baik dari responden. Fakta menunjukkan dalam sub indikator kualitas kinerja pegawai yang sesuai memiliki rata-rata skor yang paling tinggi dibandingkan dengan sub indikator yang lain, yakni nilai rata-rata skor 31,5. Sehingga pada tabel tersebut bisa kita lihat jawaban yang paling dominan adalah sub indikator kualitas dibawahnya ada sub indikator tanggungjawab dengan rata-rata skor 28 kemudian sub indikator kerja sama dengan rata-rata skor 26,8 dilanjutkan dengan sub indikator inisiatif dengan rata-rata skor 24,8 dan yang terakhir sub indikator kuantitas. Dengan demikian jika dilihat dari indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya sudah dilakukan dengan baik oleh para pegawai.

Dari kelima indikator tersebut yakni kualitas, kuantitas, tanggungjawab, kerja sama, dan inisiatif. Dengan demikian, berdasarkan kelima indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa standar kinerja pegawai di Kecamatan Nagawangi Kabupaten Kota Tasikmalaya sudah baik, namun masih memerlukan peningkatan dari segi kuantitas dan inisiatif yang memiliki skor paling kecil.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

Hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai oleh Kelurahan Nagawangi, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa variabel (X) komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,022 dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,286 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di Kelurahan Nagawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya komunikasi



organisasi (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bagaimana komunikasi organisasi yang efektif memungkinkan Kelurahan Nagrawangi, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya memberikan standar kinerja yang tinggi. Hasil penelitian menggunakan SPSS didapatkan bahwa Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya sebesar 0,827 atau sebesar 82% Pengaruh ini X terhadap Y ditentukan oleh komunikasi internal 0,4135 dan komunikasi eksternal 0,4135.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Sehingga dalam penelitian ini didapatkan hasil yang telah didapatkan tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya, maka penulis memberi kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Komunikasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 28,25 dengan kriteria jawaban responden baik.
- b. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 26,9 dengan kriteria jawaban baik.
- c. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $28,273 + 0,827X$, nilai korelasi sebesar 0,827 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 68%, sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya sebesar 32%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,286 > 2,015)$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi di Kantor Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

b. Saran

- a. Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya perlu meningkatkan kemampuan yakni dalam komunikasi khalayak ke organisasi seperti dalam hal menerima feedback/ umpan balik dari publik.
- b. Pegawai di Kelurahan Nagrawangi Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya perlu menambah kinerja dan inisiatif dalam bekerja tanpahrus menunggu perintah dari atasan

**References :**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arni, M. (2015). *Komunikasi Organisasi* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Azizah, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Amanah Ummah Kediri. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri*, 35–55.
https://etheses.iainkediri.ac.id/9198/4/933400119_bab3.pdf?utm
- Banjarnahor, A. R. (2022). *Dasar Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
<http://muwafikcenter.lecture.ub.ac.id/2014/04/pengantar-komunikasi-organisasi-2/>
- Dirgantari, A. S. (2024). *Dasar-Dasar Komunikasi Pengantar Komprehensif Untuk Pemahaman Proses Komunikasi*. Media Penerbit Indonesia.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek* (29th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (ke-2). Mangkuprawira, S.
- Nainggolan, N. T. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.
- Purba, B. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmat. (2022). *Dasar-Dasar Komunikasi Organisasi*. LPP Balai Insan Cendekia.
- Setyawati, A. (2022). *Pengantar perilaku organisasi: Pendekatan teoritis dan praktis*. Media Sains Indonesia.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.