

HUBUNGAN BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT

Muhammad Faisal
Universitas Sumatera Utara
faisal.kossai@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teori Komunikasi Organisasi, teori Motivasi dan teori Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat yang berjumlah 192 orang, dengan jumlah sampel penelitian $n=66$ yang ditarik secara proposional menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai selain itu, terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi $r=0,894$. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya komunikasi organisasi dan motivasi kerja ketika di korelasikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekeretariat Daerah Kabupaten Langkat.

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

Abstract

The purpose of this study to determine the correlation of organizational communication culture and work motivation to employee performance. Theories used in this study are Organizational Communication, Motivation, and Performance theory. This study used quantitative method. The population is all employees of Regional Secretariat District of Langkat with total 192, with sample $n=66$, drawn proportionally using Slovin formula. Data were collected from questionnaires distributed to the respondents. The result of data analysis shows that there is a correlation between organizational communication culture to employee performance. Besides, there is a correlation between work motivation to employee performance. Furthermore, there is a very strong and significant relationship between the culture of organizational communication and work motivation simultaneously to employee performance, with correlation coefficient value $r=0.894$. This explains that there is a very strong and significant relationship between the culture of organizational communication and work motivation when simultaneously correlated to the improvement of employee performance at Regional Secretariat District of Langkat.

Keywords: organizational culture, organizational communication, motivation, performance

PENDAHULUAN

Menurut Wursanto (2005:158), kegiatan komunikasi di dalam organisasi cukup penting, karena komunikasi organisasi itu sendiri mengandung makna suatu proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal-balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace, 2006:32).

Pada organisasi yang bergerak dibidang pelayanan dan sosial atau instansi pemerintahan, kesalahan dalam komunikasi akan berdampak pada munculnya penilaian akan pelayanan publik yang tidak baik. Dengan demikian tentu saja pelayanan publik yang buruk akan menghambat jalannya tugas pemerintahan dalam menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat.

Berdasarkan pemahaman akan pentingnya arti komunikasi dalam organisasi maka perusahaan yang bergerak di bidang profit (Swasta) maupun non profit (pelayanan publik) telah menetapkan komunikasi sebagai salah satu unsur budaya organisasi. Lemahnya komunikasi dalam suatu organisasi berarti menggambarkan lemahnya organisasi. Tak jarang bila sebuah organisasi vakum maka akan berpengaruh pula terhadap semangat dan motivasi karyawan dalam berprestasi.

Konsep hubungan (relationship) merupakan suatu ciri yang paling nyata dari komunikasi organisasi. Hal ini terjadi disebabkan oleh adanya hubungan yang saling berpengaruh antara sesama pegawai, maupun antara pimpinan dan bawahan maupun sebaliknya (Pace, 2006:201). Sementara menurut Munandar (2001:72), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif akan terjalin jika terdapat hubungan yang baik dan memuaskan antara karyawan dan dibangun

atas dasar iklim komunikasi yang baik, kepercayaan serta suasana positif dari budaya organisasi tersebut.

Segala hal telah diatur dalam sebuah organisasi dimana individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi memiliki peran, tugas dan fungsinya masing-masing demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki tantangan dan kompleksitas yang berbeda-beda, tergantung dari besarnya organisasi tersebut. Semakin besar suatu organisasi, maka akan semakin rumit dan penuh tantangan di internal organisasi dalam hal pencapaian tujuan. Namun demikian, tidak juga mustahil untuk mendapatkan sinergi dan kekompakan dalam sebuah organisasi. Hal yang dibutuhkan adalah adanya budaya komunikasi organisasi yang baik.

Kualitas komunikasi dalam organisasi akan merangsang semangat karyawan untuk menyampaikan ide, pendapat yang akan menjadi tenaga pendorong bagi kemajuan organisasi. Perusahaan yang tidak memiliki sistem komunikasi yang baik, dan tidak menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi akan menghambat motivasi dan prestasi kerja karyawan. Diketahui secara konseptual, motivasi merupakan pengelompokan konsep yang dapat digunakan untuk memahami dorongan (drives), keinginan (desires), kebutuhan (needs), dan harapan (wishes) yang menimbulkan kekuatan. Motivasi adalah dorongan untuk menciptakan kepuasan atau "satisfaction", sementara kepuasan itu sendiri mengandung makna pengalaman ketika memperoleh hasil sesuai yang diinginkan atau diupayakan (Koontz, 2010:319).

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, pimpinan juga harus menciptakan budaya organisasi yang baik di dalam organisasinya, seperti memberikan rasa saling percaya, kekeluargaan, perhatian, memberikan penilaian pribadi kepada masing-masing

individu dan memotivasi mereka dengan memberikan pujian dan penghargaan resmi maupun secara pribadi atas kinerja yang baik dari para anggotanya. Dengan demikian masing-masing anggota akan merasa nyaman dan senang sehingga dapat menimbulkan kinerja yang positif terhadap organisasi.

Menurut Suyadi (1999) dalam Octaviana (2011), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh suatu individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing, demi mencapai tujuan organisasinya secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral. Kinerja dari individu-individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi, beberapa diantaranya adalah motivasi dari anggota organisasi serta budaya organisasinya (Robbins, 2005).

Pemerintah Daerah Kabupaten Langkat, merupakan lembaga fomal pemerintah, memiliki kewenangan dalam mengelola layanan publik maupun lintas koordinasi dengan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat. Dalam menjalankan kewenangan dan tugas tersebut dibutuhkan komunikasi. Komunikasi bukan sekedar upaya untuk menyampaikan informasi saja, akan tetapi kegiatan komunikasi di dalam organisasi merupakan tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pun pendapat, sehingga pada tahap lanjut diharapkan dapat menciptakan partisipasi atas dasar kesamaan makna. Kegiatan komunikasi di dalam organisasi dapat dilakukan dalam berbagai konteks, seperti halnya dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Langkat Nomor: 38 Tahun 2015 Tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat 2015, koordinasi pengurusan berkas-berkas kependudukan dan sebagainya.

Hasil pengamatan dan survei awal yang dilakukan oleh peneliti telah mendeskripsikan beberapa temuan lapangan berkenaan dengan kinerja pegawai di lingkungan Sekeretariat Daerah Kabupaten Langkat. Misalnya adanya beberapa istilah yang diberikan kepada pegawai yang dinilai memiliki kemampuan menjadi "staf gasing". Julukan tersebut diberikan kepada pegawai yang mengerjakan tugas-tugas kantor karena sudah dianggap bisa dan biasa. Pegawai tersebut dipakai oleh bidang-bidang lain sementara pegawai yang lain tidak ada kerjanya.

Dalam pelaksanaan komunikasi di suatu organisasi, di sisi lain komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai, atau yang dikerjakan pegawai dalam melaksanakan kerja atau tugas tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai akan tinggi bila ada harmonisasi kerja yang di timbulkan dari Budaya Komunikasi Organisasi yang baik di dalam instansi tersebut, baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal.

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kelangsungan dari suatu organisasi. Budaya komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi merupakan tiga hal yang memiliki peran penting demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Komunikasi merupakan media yang paling berperan dalam hal mensinergikan ketiga aspek tersebut. Komunikasi tidak hanya terjadi secara formal dan hierarki antara pimpinan kepada bawahan maupun sebaliknya, namun komunikasi juga terjalin secara tidak formal baik itu secara vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal ini akan

membuat setiap individu yang terlibat di dalamnya akan termotivasi untuk bekerja dengan nyaman tanpa adanya tekanan dan keraguan, dan hal ini berimbas kepada kinerja pegawai yang baik serta keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui hubungan antara budaya komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, 2) mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, dan 3) mengetahui hubungan antara budaya komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat hubungan antara Budaya Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.
- H2: Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.
- H3: Terdapat hubungan antara Budaya Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif atau disebut juga dengan penelitian korelasional digunakan untuk meneliti hubungan diantara variabel-variabel. Metode korelasional bertujuan meneliti sejauh

mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lain (Rakhmat, 2004:27).

Adapun lokasi penelitian berada di Kompleks Kantor Pemerintah Kabupaten Langkat, tepatnya di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat yang beralamat di Jl. T. Amir Hamzah No. 1 Stabat, Kabupaten Langkat – Sumatera utara. mulai bulan Mei s/d Juli 2016.

Kerangka konsep dalam penelitian ini disusun dari hasil pemikiran yang rasional dimana uraian yang bersifat kritis dalam memperhatikan kemungkinan hasil penelitian yang dicapai dapat mengantar penelitian pada rumusan hipotesa (Nawawi, 2003:40). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (X1) dalam penelitian ini adalah Budaya Komunikasi Organisasi di Setdakab. Langkat.

Varibel Bebas (X2) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja di Setdakab. Langkat.

Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Setdakab. Langkat. Karakteristik Responden pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia pendidikan dan Pekerjaan.

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel Teoritis	Variabel Operasional
Budaya Komunikasi Organisasi (X1)	Pengarahan Integrasi Dukungan Manajemen Pola Komunikasi
Motivasi Kerja (X2)	Prestasi kerja Disiplin Tanggung jawab Pengembangan potensi
	Kesetiaan Prestasi kerja Kedisiplinan Kreatifitas Kerja sama

Adapun populasi dari penelitian ini yang ditetapkan dan dipilih adalah pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten

Langkat berjumlah N = 192 orang yang terdiri dari 172 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 20 orang tenaga honorer (hnr) dimana keseluruhan jumlah pegawai ini adalah pegawai aktif yang memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Dalam penentuan sampel pada penelitian ini dikarenakan populasinya homogen maka dilakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : nilai kritis (presentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 10% Berdasarkan rumus tersebut)

Maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah :

Diketahui:

Jumlah Total Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat = 192
e = 0,1

Maka:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N e^2) \\ &= 192 / (1 + 192 \times 0,1^2) \\ &= 65,75 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 66 orang.

Pada tahap selanjutnya teknik penarikan sampel tersebut dilakukan secara proporsional sampling pada 9 Bagian Organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Hal ini dilakukan karena sampel tersebut mencerminkan semua unsur dalam populasi secara proporsional atau memberikan kesempatan yang sama pada keseluruhan populasi (Kriyantono, 2008:154).

Teknik penentuan skor yang digunakan dengan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian. Pengumpulan data pimer dilakukan dengan melakukan survei di lokasi penelitian dengan

mengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis, terstruktur dan disertai jawaban alternatif dimana responden diberikan kesempatan memilih jawaban pertanyaan (Soehartono, 2004: 65).

Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan (Library Research) dengan cara mempelajari data-data dari buku-buku, dokumen, publikasi ilmiah, jurnal, artikel-artikel yang relevan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk mendukung penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer SPSS ver. 18. Telah dilakukan juga uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Uji hipotesis dilakukan dengan secara terpisah/parsial menggunakan analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi berganda untuk melihat hubungan secara bersama-sama/simultan. Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependent). Dalam peneitian ini, hubungan antarvariabel ditentukan berdasarkan tata jenjang Rank Spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Budaya Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Dari hasil analisis korelasi sederhana diketahui bahwa antara Budaya Komunikasi Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Korelasi Budaya Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Budaya Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai	
Spearman's rho	Budaya Komunikasi Organisasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,356**	
		N	66	
	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	,356**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	.
		N	66	66
**.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuisisioner) 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (rho) antara variabel Budaya Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,356. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara dua variabel yang diuji berada pada taraf kekuatan hubungan yang "Rendah". Tingkat keeratan hubungan dalam taraf "Rendah" jika interval koefisien berada dalam rentang nilai (0,20-0,399).

Dalam menguji hipotesis pertama (H1), diketahui dari jumlah sampel $N = 66$ nilai signifikansi uji dua arah (2-tailed) sebesar (0,03) < dari nilai signifikansi r (0,05), dan diketahui nilai r (hitung: 0,356) > dari nilai r (tabel: 0,244), maka hipotesis H1 diterima. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa; "Terdapat hubungan antara Budaya Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat".

Dari Tabel 2 juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien Korelasi sebesar (0,356) adalah nilai yang positif (+). Ini menunjukkan bahwa variabel (X1) memiliki hubungan yang

positif dengan variabel (Y). Dengan demikian dapat diartikan jika budaya komunikasi organisasi yang terjalin di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat semakin meningkat baik dan bagus, maka hal ini akan sejalan dengan kenaikan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Dengan demikian dari hasil perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat walaupun lemah antara Budaya Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Artinya jika Budaya Komunikasi dalam instansi berjalan dengan baik, maka dapat dipastikan Kinerja Pegawai juga akan baik. Hal ini dipertegas Koontz bahwa fungsi komunikasi dalam perusahaan atau organisasi adalah merubah perilaku atau "*behavior is modified*", yang diakibatkan oleh penyampaian informasi yang produktif, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Koontz, 2010:368).

Setiap bentuk organisasi pasti mengedepankan sebuah komunikasi agar tercipta hasil yang selaras. Biasanya proses komunikasi dalam suatu organisasi meliputi atasan dan bawahan dengan metode penyampaian yang terarah dari suatu atasan ke bawahannya yang semata-mata semua berorientasi berdasarkan tujuan organisasi. Bisa kita bayangkan berorganisasi tanpa adanya komunikasi pasti hasilnya nihil sama artinya dengan "*Actions without words are confusing*", tanpa mengetahui apa tujuan yang jelas.

Tujuan budaya komunikasi dalam sebuah organisasi sangat memberikan banyak manfaat secara langsung yaitu memudahkan para anggota bekerja dari instruksi-instruksi yang diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalah pahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi. Apabila semua bawahan dan atasan dapat berinteraksi dengan baik, maka seluruh kesalah pahaman yang beresiko mungkin akan berkurang persentasenya.

Namun dalam proses komunikasi pastilah terdapat permasalahan dan kendala. Hasil penelitian di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi dalam proses komunikasi antara lain adalah:

- Seringkali ide atau gagasan dari bawahan tidak dapat dijalankan karena dalam pemerintahan sudah terdapat metode kerja yang baku, serta rasa segan kepada atasan dalam menyampaikan ide atau gagasan.
- Terdapat beberapa pimpinan yang kurang memahami dan menjalankan tupoksinya (Tugas pokok dan fungsi) sehingga pemberian perintah kepada bawahannya menjadi kurang efektif dan ambigu.
- Dalam proses komunikasi masih sering terjadi pemimpin yang belum mempedomani konsep dalam komunikasi yaitu jelas, menarik dan tidak bertele-tele.

Dalam menghadapi permasalahan komunikasi yang terjadi pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat dapat diatasi dengan menggunakan pendapat yang disampaikan oleh Schramm (2015:18), bahwa untuk menciptakan komunikasi yang efektif di dalam organisasi hendaklah memperhatikan hal-hal berikut ini:

- Pesan harus menarik untuk disampaikan (*Attracting attention to the communication*).
- Pesan harus dapat diterima (*achieving acceptance of the message*).
- Pesan harus dapat diartikan (*having it interpreted*).
- Pesan dapat disimpan dan digunakan sewaktu-waktu (*getting the message stored for later use*).

Pimpinan organisasi juga sangat berpengaruh dan dituntut untuk melakukan sesuatu tindakan yang real dan berdisiplin guna untuk mengurangi tingkat kesalahan pemahaman yang terjadi pada anggota. Contoh kecil saja apabila melakukan rapat, atasan

mengirimkan informasi pada bawahannya dan si bawahan menginformasikan kepada seluruh anggota untuk datang ke suatu pertemuan rapat dengan waktu dan tempat yang sudah ditentukan. Tetapi apabila atasan terlambat datang tanpa memberi kabar yang jelas maka dari sini mulailah kesalah pahaman dan ambiguitas situasi yang terjadi. Karena setiap pelaku organisasi dituntut untuk bersikap profesional dan mengedepankan disiplin serta tanggung jawab yang besar dan itu akan terus berlanjut apabila kita sudah melanjutkannya di dunia kerja. Atasan dituntut atas apa yang diperkerjakan oleh bawahannya dan dapat mengawasi dan memotivasi secara efektif, maka sang atasan harus mempunyai profesionalisme yang baik.

Dimulai dari hal-hal kecil yang berpotensi membuat kesalahan komunikasi, suatu tujuan organisasi akan terhambat. Peran teknologi juga sangat diperhitungkan dalam suatu organisasi. Membuat group chat yang berisikan para pimpinan dalam organisasi dengan menggunakan aplikasi seperti Grup Whatsapp Messenger, Grup BBM Messenger dan lain sebagainya, adalah mutlak dan sangat diperlukan untuk kecepatan dan kelancaran saluran komunikasi internal dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dalam saluran komunikasi biasa yang kita buat pasti selalu ada hambatan yang tidak akan kita tahu. Baik dari permasalahan waktu tatap muka, kesibukan masing-masing bidang dalam melakukan tugasnya dan lain sebagainya.

Menurut peneliti, beberapa hambatan yang memicu terjadinya kesalahan komunikasi berawal dari pembawaan individual masing-masing atau mereka para pelaku organisasi itu sendiri. Yang paling nyata adalah sifat dan kebutuhan suatu individu itu sendiri, biasanya berupa emosi, rasa tertutup, atau rasa ingin dihormati. Misalnya suatu individu pasti punya rasa untuk ingin di hargai, sehingga konflik yang akan timbul di sini yaitu adanya rasa kurang percaya antara anggota yang satu dengan

anggota yang lainnya, sehingga berakibat miss communication atau miss understanding.

Seperti yang disampaikan Schramm (Schramm, 2015:17), terdapat tiga unsur yang perlu diperhatikan dalam komunikasi, yaitu lingkungan sosial (*social environment*), konteks hubungan (*contexts of relationship*), dan kerangka pengetahuan atau referensi (*frame of reference*) antara sumber (*encoder*) dengan penerima (*decoder*). Ini artinya, dalam proses komunikasi baik pimpinan maupun bawahan tetap harus memperhatikan faktor internal dan eksternal.

2. Hubungan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Dari hasil penelitian melalui analisis korelasi sederhana, dapat diketahui bahwa antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

			Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	1,000	,381**
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	66	66
	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	,381**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuisisioner) 2016

Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien korelasi (rho) antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,381. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara dua

variabel yang di uji sedikit lebih tinggi dibandingkan uji (X1) dengan (Y) sebelumnya, namun tetap masih berada pada taraf keeratan hubungan yang masih "Rendah".

Dalam melakukan uji Hipotesis kedua, diketahui dari jumlah sampel N= 66 nilai signifikansi uji dua arah (2-tailed) sebesar (0,02) < dari nilai signifikansi r (0,05), dan diketahui nilai r(hitung: 0,381) > dari nilai r(tabel: 0,244), maka hipotesis (Ho2) ditolak dan hipotesis (Ha2) diterima.

Dengan demikian dapat juga dipastikan bahwa; "Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat".

Analisis korelasi juga menunjukkan bahwa walaupun memiliki keeratan hubungan yang juga rendah, namun nilai koefisien Korelasi sebesar (0,0381) adalah nilai yang positif (+). Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X2) memiliki hubungan yang positif dengan variabel (Y). Dengan demikian dapat ditarik suatu pengertian bahwa apabila motivasi kerja yang terjadi pada para pegawai semakin kuat, maka akan sejalan juga dengan naiknya tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Dari banyak penelitian yang telah dilakukan secara umum terbukti bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sebagaimana diartikan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul di luar atau dalam pribadi seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan kepada perilaku (Gibson, 1996:185). Ini berarti seseorang akan enggan untuk bergerak meraih cita-cita jika tidak ada daya dorong. Seorang pegawai pasti memiliki motivasi tertentu sehingga dia mau meningkatkan kinerja dan menunjukkan prestasinya yang terbaik.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja pegawai. Ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki signifikansi pengaruh terhadap kinerja perusahaan, kepemimpinan memiliki makna berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sementara budaya organisasi memiliki makna berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan.

Maka dapat dikatakan salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi yang tepat bagi pegawai. Walaupun pada dasarnya motivasi keluar dari jiwa masing-masing pegawai namun peran seorang pemimpin juga sangat besar untuk menumbuhkan motivasi pegawainya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat sebagai salah satu pengemban tugas Pemerintah Daerah memiliki konsep motivasi yang sama dengan Pemerintah Daerah lainnya. Karena instansi Pemerintah sudah memiliki konsep tentang motivasi yang baku. Imbalan yang diberikan, dasar penilaian prestasi dan sebagainya, semua sudah diatur dalam peraturan yang jelas. Namun bukan berarti pimpinan di jajaran Pemerintah Kabupaten Langkat membiarkan hal ini menjadi stagnan. Artinya pemimpin harus memiliki kreatifitas untuk menumbuhkan semangat kerja pegawainya. Pemberian pujian dalam apel pagi, pemilihan pegawai teladan setiap bulan, atau memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk memberikan pelatihan bagi pegawai yang belum berprestasi, dan lain sebagainya.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa motivasi dapat berupa material maupun non material. Dari hasil observasi yang telah dilakukan di lokasi penelitian diketahui bahwa

Pemerintahan Kabupaten Langkat masih dominan memberikan motivasi kepada bawahan dalam bentuk materi dan belum ada kriteria khusus bagi siapa saja yang berhak memperoleh imbalan tersebut. Dalam peraturan yang berlaku bagi PNS seluruh pegawai berhak mendapatkan renumerasi atau insentif, dan atau tunjangan lain tanpa menggunakan prestasi kerjanya sebagai kriteria dasar.

Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat para bawahan atau karyawannya bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Widowati dan Widjajanti (2012), yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karang Taruna”. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka motivasi akan meningkat.

Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu organisasi atau tempat seseorang tersebut bekerja. Selain itu motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Beberapa bentuk motivasi non material yang dapat diberikan bagi PNS antara lain adalah:

- Dengan membangun kepuasan kerja.
- Dengan memberikan apresiasi terhadap prestasi.
- Penghargaan melalui pengakuan atas prestasi kerja.
- Memberikan kompensasi atas kinerja yang baik.

- Pemberian semangat untuk dipromosikan jika kinerja staf memang bagus dan memajukan organisasi.
- Dengan demikian pegawai akan semakin berprestasi dan semangat dalam bekerja, sehingga tidak menutupi potensi yang ada pada dirinya karena merasa tidak dihargai.

3. Hubungan Budaya Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Adapun hasil dari pengolahan data secara simultan yang menggunakan analisis Korelasi Ganda (R) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,894a	,800	,800	125,800	2	63	,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuisisioner) 2016.

Dapat dilihat berdasarkan hasil pengolahan data dalam tabel 5.3 di atas bahwa besarnya hubungan antara Budaya Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang di uji secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihitung dengan koefisien korelasi adalah= 0,894. Jika interval koefisien bernilai antara (0,80–1,000), maka tingkat keeratan hubungan yang terjadi adalah “sangat kuat”. Dengan demikian maka H3 diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa, “Budaya Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama/simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja yang baik akan membantu dalam pencapaian Kinerja Pegawai. Budaya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja merupakan suatu kesatuan hubungan yang tidak bisa dipisah karena memiliki keterhubungan satu sama lain, sebagai indikator dalam hal memajukan organisasi.

Hal ini diperkuat dengan pendapat yang disampaikan oleh Koontz bahwa tujuan komunikasi dalam organisasi dapat diuraikan sebagai berikut (Koontz, 2010:368):

- Menetapkan dan menyampaikan tujuan perusahaan (Establish and disseminating goal of an enterprise).
- Mengembangkan perencanaan untuk memperoleh tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Developing plans for their achievement Organize human and other resources in the most effective and efficient way).
- Menyeleksi, mengembangkan, serta menilai anggota organisasi (Selecting, developing, appraising member of the organization).
- Memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan iklim yang mendukung (Leading, directing, motivaing, and creating a climate in which people want to contribute).
- Mengawasi pelaksanaan (Controlling performance) kegiatan.

Keterkaitan hubungan ketiga variabel dalam penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wilson (2012), dimana terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja; 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Dapat disimpulkan dari ketiga faktor yang dikemukakan oleh Wilson tersebut di atas, bahwa faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi tercakup dalam kegiatan yang dilakukan pada Budaya Komunikasi yang terjadi di Organisasi, dan pemberian Motivasi Kerja. Kelancaran saluran komunikasi dan hubungannya dengan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang maksimal, sesuai dengan hasil perhitungan-perhitungan statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Budaya Komunikasi Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari satu kesatuan di dalam Budaya Organisasi pada suatu instansi. Berkaitan dengan dimensi budaya, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2008:10), bahwa terdapat beberapa faktor yang merupakan dasar atau karakteristik dari suatu budaya organisasi. Faktor-faktor itu adalah sebagai berikut.

- Pengarahan, yaitu seberapa jauh perusahaan memberikan penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang diharapkan.
- Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit kerja dalam organisasi didorong untuk bekerja dalam suatu sistem yang terkoordinasi.
- Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan pengarahan, dukungan dan berkomunikasi dengan bawahannya.
- Pola Komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi dibatasi berdasarkan susunan wewenang secara formal.

Dari pendapat Robbins tersebut dapat di pahami bahwa faktor Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen dan Pola Komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya aktifitas saluran Budaya Komunikasi yang lancar, efektif dan efisien di dalam suatu organisasi.

Keterkaitan hubungan antara variabel Budaya Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga masih sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Harold Koontz, melalui penjelasannya mengenai strategi Komunikasi dalam Organisasi. Koontz (2010:367) berpendapat bahwa, strategi komunikasi dalam organisasi untuk melakukan perubahan, mempengaruhi tindakan terhadap kesejahteraan perusahaan. Komunikasi sangat penting untuk fungsi internal perusahaan karena mengintegrasikan fungsi manajerial. Hal-hal yang ditekankan adalah; (1) Perlunya menetapkan dan menyebarkan tujuan perusahaan, (2) mengembangkan rencana untuk prestasi karyawan, (3) mengorganisasikan sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif dan efisien, (4) memilih, mengembangkan, dan menilai anggota organisasi, (5) memimpin langsung, dan memotivasi, serta menciptakan iklim di mana karyawan ingin berkontribusi, dan (6) mengawasi kinerja anggota organisasi.

Dengan demikian dapat di pahami dan di simpulkan bahwa, di dalam kegiatan untuk keberlangsungan suatu organisasi, komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dan mendasar. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Harold Koontz mengenai fungsi dasar komunikasi di dalam organisasi.

Koontz (2010) berpendapat, Melalui komunikasi sejumlah individu mengadakan interaksi antara satu dengan lainnya untuk memperoleh tujuan bersama (*common purpose*) yang telah ditetapkan. Komunikasi yang efektif dan efisien serta saluran komunikasi yang baik tidak dapat di abaikan dalam setiap lini kegiatan organisasi, karena tanpa komunikasi semua hal yang dilakukan dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar, sehingga tujuan serta cita-cita organisasi tidak akan tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa;

1. Terdapat hubungan antara Budaya Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Walaupun hubungan antara Budaya Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai tergolong dalam kategori lemah menurut perhitungan statistik, namun keterhubungan antara dua variabel tersebut masih dalam ukuran hubungan yang positif. Hal ini sudah cukup membuktikan bahwa keterkaitan hubungan masih terjadi dengan baik. Jika Budaya Komunikasi Organisasi yang berlangsung semakin baik dan positif, maka akan searah dengan kenaikan Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil analisa statistik yang dilakukan pada penelitian ini.
2. Motivasi Pegawai juga memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Dari hasil analisis statistika yang dilakukan, juga terdapat hubungan yang masih tergolong dalam kategori lemah antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Namun demikian hubungan yang terlihat masih tergolong baik karena masih di kategori hubungan positif. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hubungan antara Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai masih baik. Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja pegawai maka akan searah juga dengan peningkatan Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik.
3. Ketiga variabel yang di uji pada penelitian ini memiliki keterkaitan hubungan yang sangat baik dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji Korelasi Ganda (R) yang dilakukan, dimana koefisien korelasi adalah= 0,894. Dengan kategori tingkat keeratan hubungan yang terjadi adalah “sangat kuat”. Artinya semakin baik Budaya Komunikasi Organisasi dan Motivasi

Kerja pegawai, maka Kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat juga semakin baik pula. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat nilai koefisien determinasi (R^2)= 0,800. Artinya adalah kontribusi atau peranan yang diberikan oleh Budaya Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai kegiatan komunikasi organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat adalah sebesar 80%, sedangkan sisanya sebanyak 20% merupakan peranan dari faktor-faktor lain.

Dengan demikian, saran sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam memperbaiki mutu Budaya Komunikasi di dalam Organisasi dan memberikan Motivasi Kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan Kinerja Pegawai yang maksimal.
2. Motivasi yang diberikan selain dalam bentuk materil, bisa juga dalam bentuk non materil. Misalnya apresiasi terhadap prestasi kerja bawahan dengan memberikan promosi dan pengkaderan staf, pujian yang diberikan di hadapan pegawai lain pada setiap apel gabungan di hari senin, memberikan penghargaan dengan predikat pegawai teladan setiap bulannya di papan pengumuman kantor. Hal tersebut layak dilakukan untuk meningkatkan semangat kinerja Pegawai, dan tercapainya tujuan organisasi.
3. Perlunya penambahan ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan potensi dan kemampuan diri pegawai.
4. Pemimpin diharapkan untuk dapat lebih kreatif dalam memberikan motivasi kepada bawahan, sehingga tidak kaku, dan tidak hanya mengandalkan metode yang telah ditetapkan secara umum oleh pemerintah pusat. Menciptakan suasana kekeluargaan sehingga kedekatan antara

pimpinan dan bawahan maupun antar sesama bawahan dapat terjadi, sehingga kelancaran saluran komunikasi dalam bentuk koordinasi dan perintah berjalan dengan baik.

5. Pimpinan dirasa perlu untuk memberi contoh dan lebih meningkatkan Budaya Komunikasi Organisasi yang baik secara efektif dan efisien, serta di dukung oleh pemberian Motivasi Kerja yang positif kepada para pegawai. Hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai yang tinggi sesuai dengan hasil dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- rahmasari, Ida Ayu. & Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Bupati Langkat. (2015). Tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat. (Peraturan Bupati Langkat Nomor 28 Tahun 2015). Stabat: 2015. Tersedia On-line: <http://www.langkatkab.go.id/download/get/44/30-peraturan-bupati-langkat-no38-thn-2015pdf>. Diakses: 22 Juni 2016.
- Duwi, Priyatno. (2009). Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik. Jakarta: Penerbit MediaKom.
- Eriyanto. (2011). Analisis isi: Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu Komunikasi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.
- Faenkel, J.R. & Wallen, N.E. (2008). How to Design and Evaluate Reaserch in Educaition. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, Ivanevich. & Donnelly. (1996). Organisasi: Perilaku Struktur Proses Jilid 1 Edisi Kedelapan Alih Bahasa: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kriyantono, Rachmat. (2008). Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunkasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Koontz, Harold. & Weichrich, Heinz. (2010). Essential Of Management: An International Perspective, New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2003). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Octaviana, Nur. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. (Pada Pt. Mirota Kampus Di Yogyakarta). Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Pembangunan Veteran: Yogyakarta.
- Pace, R Wayne. & Faules, Don. (2006). Komunikasi Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Presiden Republik Indonesia. (1999). Tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah. (Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999). Jakarta: 15 Juli 1999. Tersedia On-line: <http://birohukum.pu.go.id/uploads/DPU/1999/Inpres7-1999.pdf>. Diakses: 23 Juni 2016.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2004). Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (2005). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Robbins, Stephen P. (2008). *Organization Theory: Structure, Design and Application*, 3rd Edition. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall International, Inc. Terjemahan: Yusuf Udaya. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Santoso, S. (2003). *Statistik Non Parametrik*. 2nd Edition. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Schramm, Wilburs., Chomsky, Meet., & Harold, Innis. (2015). *Media, Power, and Democracy*. Lexington Books. New York: Lanham Boulder.
- Soehartono, Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Widowati, Sri Yuni. & Widjajanti, Kesi. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karang Taruna. *Dinamika Sosial Budaya* Issn 1410-9859 Vol. 13 No. 1. Halaman: 96-105.
- Wilson, Mark A. (2012). *The Handbook of Work Analysis Method, System, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Wursanto. (2005). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Fernanda, A.H., (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (1): 55-67
- Sarumaha, W.Y., & Rosmala D., (2016). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 52-64
- Nasution, F.R. dan Rudi S.S., (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 2 (1): 1-17.
- Pulungan, I., (2011), Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (1): 82-101
- Mujiburrahman, (2011), Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur), *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (2):160-169
- Sebayang, F.N., (2016), Pengaruh Kompetensi dan Iklim Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian Lapangan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Karo, *Jurnal Simbolika*, 2 (1): 114-123
- Finche, (2009), Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Staf Pengajar Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, *Analitika*: 1 (1): 45-55
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Badri, M., Azhar A., (2011), Pengaruh *Locus Of Control* dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, *Analitika*: 3 (1): 29-36
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan *Locus of Control* Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114