

# **KINERJA PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN KUALITAS KOMUNIKASI IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

Nuraini Gani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

hjnuraeni.gani@gmail.com

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh langsung komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di FEBI. Metode sampel jenuh, berjumlah 31 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda dan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dan (2) komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

**Kata Kunci: Interpersonal; Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja**

## PENDAHULUAN

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian pikiran dan perasaan dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang yang bermakna bagi kedua pihak. (Effendy, 2000:13). Kepuasan kerja timbul karena mereka berada dalam satu ruangan kerja dalam jumlah tertentu, sehingga mereka dapat saling berbicara, dengan demikian kebutuhan sosialnya terpenuhi, dan hal itu tidak akan terjadi bila tidak menjalin suatu hubungan. Salah satu sarana dalam rangka menjalin suatu hubungan adalah komunikasi.

Sedangkan masalah yang ada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, terlihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas yang diberikan terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa bosan, mereka juga suka mengeluh dalam melakukan pekerjaannya karena dia mengatakan bosan dan kurang mengerti dengan pekerjaannya, masih ada juga sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah, dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan komunikasi interpersonal, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Inna Mawaddah Ningsih (2012), kesimpulan yang diperoleh adalah ada hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriani (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Reindy Gustyawan, Yuliani Rachma Putri, Dini Salmiyah Fithrah Ali (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karundeng, Christine Chely (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang signifikan, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Febri Furqon Artadi (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis, proposisi dan studi empirik serta fakta dan permasalahan yang terjadi di atas sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Kualitas Komunikasi Serta Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar)".

## TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi interpersonal adalah membentuk hubungan dengan orang lain. Cangara (2006) memberikan pengertian bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Bungin (2008) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar-perorangan yang bersifat pribadi baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium). Contohnya kegiatan percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, surat menyurat pribadi. Fokus pengamatannya adalah bentuk-bentuk dan sifat hubungan (relationship), percakapan (discourse), interaksi dan karakteristik komunikator.

Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan baik dan tidak langsung media komunikasi langsung seperti interaksi tatap muka, serta komputer-mediated-komunikasi. Komunikasi dapat dikatakan sukses apabila, baik pengirim pesan dan penerima pesan akan menafsirkan dan memahami pesan-pesan yang dikirim dengan makna dan implikasi pada tingkat yang sama. Tujuan komunikasi adalah untuk memberikan keterangan tentang sesuatu kepada penerima, memengaruhi sikap penerima, memberikan dukungan psikologis kepada penerima, atau memengaruhi penerima.

Beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian komunikasi interpersonal, dapat dirumuskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung atau tatap muka baik antara seseorang dengan seseorang maupun dengan kelompok, komunikasi ini sangat efektif karena dapat langsung diketahui respon dari komunikan.

Suranto A. W (2011) komponen-komponen komunikasi interpersonal yaitu: Sumber/komunikator merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan untuk memperoleh pengakuan sosial sampai pada keinginan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Konteks komunikasi interpersonal komunikator adalah individu yang menciptakan, memformulasikan, dan menyampaikan pesan. Encoding adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.

### **Iklm Organisasi**

Menurut Litwin (2007), bahwa Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi". Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan pengertian iklm organisasi sebagai "*The human environment within an organization's employees do their work*". Pernyataan Davis dan Newstorm tersebut mengandung arti bahwa iklm organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

### **Kepuasan Kerja**

Porter dan Lawler dalam Bavendam (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Sedangkan menurut Muhaimin (2004) kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Kepuasan kerja akan terpenuhi bila setiap orang mampu menghasilkan pekerjaan yang menarik, puas atas tantangan kerja yang dihadapi, memberikan apresiasi atas prestasi yang dihasilkan, puas mendapatkan penghargaan dan puas menjalankan tanggungjawab kerja (Herzberg dalam Keban, 2007).

Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Gomes, 2013).

Kinerja menurut Gomes (2013) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2012) bahwa untuk mencapai agar organisasi

berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

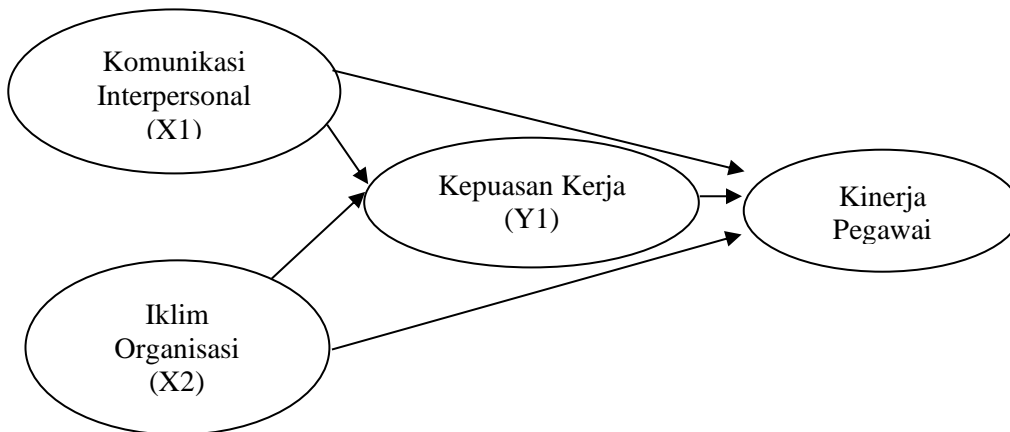
Menurut Simamora (2012), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Definisi-definisi pengukur tingkat kinerja pegawai yang telah dikemukakan diatas, perlu peneliti tegaskan bahwa dalam rencana penelitian ini digunakan indikator-indikator pada teori pengukuran kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) dan Mathis dan Jackson (2011), indikator-indikator tersebut yaitu: kualitas kerja, kuantitas, komitmen kerja, keandalan, dan kehadiran. Dengan menggunakan teori ini diharapkan dapat mengukur tingkat kinerja pegawai. dalam hal ini adalah kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

### **Kerangka Konseptual**

Komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Pengaruh komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Komunikasi interpersonal, iklim organisasi adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka pengaruh antara variabel-variabel

bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat survey. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang bertempat di jalan H.M. Yasin Limpo no. 36 Samata Gowa. Data primer pada penelitian ini data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. Penyebaran angket kepada sebanyak 31 orang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat statistik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan 31 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	19	61,8
Perempuan	12	38,2
Total	31	100,0

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019*

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	5	14,7
Sarjana (S1)	16	52,9
Diploma (D3/D2/D1)	3	8,8
SLTA/Sederajat	7	23,5
Total	31	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019*

### Deskripsi Komunikasi Interpersonal

Variabel komunikasi interpersonal (X1) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel komunikasi interpersonal dengan indikator yang terdiri dari (1) keterbukaan; (2) empati; (3) sikap mendukung; (4) sikap positif; dan (5) kesetaraan. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel komunikasi interpersonal, disajikan dalam Tabel 4.3 Berikut.

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Komunikasi Interpersonal**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Keterbukaan (X11)	0	0	7	24	0	3.77	Tinggi
Empati (X12)	0	0	11	20	0	3.65	Tinggi
Sikap mendukung (X13)	0	0	21	10	0	3.32	Tinggi
Sikap positif (X14)	0	0	0	24	7	4.23	Sgt Tinggi
Kesetaraan (X15)	0	0	5	26	0	3.84	Tinggi
Mean Total Komunikasi Interpersonal						3.76	Tinggi

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019*

Penilaian responden terhadap variabel komunikasi interpersonal pada Tabel 4.3 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai komunikasi interpersonal, terlihat dari nilai mean total komunikasi interpersonal sebesar 3.76, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

Pada indikator pertama (X1.1) yaitu keterbukaan, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X1.1) yakni sebesar 3.77 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator kedua (X1.2) yaitu empati, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X1.2) yakni sebesar 3.65 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator ketiga (X1.3) yaitu sikap mendukung, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X1.3) yakni sebesar 3.32 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator keempat (X1.4) yaitu sikap positif, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X1.4) yakni sebesar 4.23 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kelima (X1.5) yaitu kesetaraan, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X1.5) yakni sebesar 3.84 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

Pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X1.4) yaitu sikap positif, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.23 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil ini memperlihatkan bahwa pegawai selalu mampu bersikap menghargai orang lain.

Sedangkan pada indikator ketiga (X1.3) yaitu sikap mendukung, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.32 masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil ini memperlihatkan bahwa antar



pegawai masing-masing selalu saling berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

### Deskripsi Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi (X2) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel iklim organisasi dengan indikator yang terdiri dari (1) lingkungan eksternal; (2) strategi organisasi; (3) pengaturan organisasi; (4) kekuatan sejarah; dan (5) kepemimpinan. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel iklim organisasi, disajikan dalam Tabel 4.4 Berikut.

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Iklim Organisasi**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Lingkungan eksternal (X21)	0	0	0	19	12	4.39	Sgt Tinggi
Strategi organisasi (X22)	0	0	0	26	5	4.16	Sgt Tinggi
Pengaturan organisasi (X23)	0	0	14	17	0	3.55	Tinggi
Kekuatan sejarah (X24)	0	0	9	22	0	3.71	Tinggi
Kepemimpinan (X25)	0	0	0	26	5	4.16	Sgt Tinggi
Mean Total Iklim Organisasi						3.99	Tinggi

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019*

Penilaian responden terhadap variabel iklim organisasi pada Tabel 4.4 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai iklim organisasi, terlihat dari nilai mean total iklim organisasi sebesar 3.99, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

Pada indikator pertama (X2.1) yaitu lingkungan eksternal, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X2.1) yakni sebesar 4.39 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kedua (X2.2) yaitu strategi organisasi, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X2.2) yakni sebesar 4.16 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator ketiga (X2.3) yaitu pengaturan organisasi, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X2.3) yakni sebesar 3.55 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator keempat (X2.4) yaitu kekuatan sejarah, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X2.4)

yakni sebesar 3.71 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Pada indikator kelima (X2.5) yaitu kepemimpinan, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X2.5) yakni sebesar 4.16 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertama (X2.1) yaitu lingkungan eksternal, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.39 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan eksternal organisasi instansi mampu mempengaruhi perilaku pegawai.

Sedangkan pada indikator ketiga (X2.3) yaitu pengaturan organisasi, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.55 masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil ini memperlihatkan bahwa tata tertib di tempat kerja mampu mempengaruhi sistem kerja di lingkungan pekerjaan.

### Deskripsi Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja (Y1) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel kepuasan kerja dengan indikator yang terdiri dari (1) pekerjaan; (2) upah atau gaji; (3) pengawasan kerja; (4) kesempatan promosi; dan (5) rekan kerja. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja, disajikan dalam Tabel 4.5 Berikut.

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Pekerjaan (Y11)	0	0	6	25	0	3.81	Tinggi
Upah atau gaji (Y12)	0	0	26	5	0	3.16	Tinggi
Pengawasan kerja (Y13)	0	1	25	5	0	3.13	Tinggi
Kesempatan promosi (Y14)	0	9	22	0	0	2.71	Sedang
Rekan kerja (Y15)	0	0	0	13	18	4.58	Sgt Tinggi
Mean Total Kepuasan Kerja						3.48	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.5 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai kepuasan kerja, terlihat dari nilai mean total kepuasan kerja sebesar 3.48, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

**Deskripsi Kinerja Pegawai**

Variabel kinerja pegawai (Y2) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel kinerja pegawai dengan indikator yang terdiri dari (1) kualitas kerja; (2) kuantitas; (3) komitmen kerja; (4) keandalan; dan (5) kehadiran. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai, disajikan dalam Tabel 4.6 Berikut.

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Kualitas kerja (Y21)	0	0	8	23	0	3.74	Tinggi
Kuantitas (Y22)	0	0	0	25	6	4.19	Sgt Tinggi
Komitmen kerja (Y23)	0	0	0	24	7	4.23	Sgt Tinggi
Keandalan (Y24)	0	0	0	25	6	4.19	Sgt Tinggi
Kehadiran (Y25)	0	0	0	19	12	4.39	Sgt Tinggi
Mean Total Kinerja Pegawai						4.15	Sgt Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

**Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Output Hasil Regresi Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.790	2.225		1.254	.220
Komunikasi interpersonal (x1)	.381	.097	.484	3.937	.000
Iklim organisasi (x2)	.373	.093	.495	4.027	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y1)

Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:  $Y_1 = 2.790 + 0.381 X_1 + 0.373 X_2$ . persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dimana saat komunikasi interpersonal dan iklim organisasi membaik akan meningkatkan kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa saat komunikasi interpersonal dan iklim organisasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja.

#### **Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

#### **Output Hasil Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.695	1.561		1.086	.287
Komunikasi interpersonal (x1)	.290	.082	.342	3.514	.002
Iklim organisasi (x2)	.341	.080	.421	4.285	.000
Kepuasan kerja (y1)	.390	.129	.363	3.024	.005

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y2)

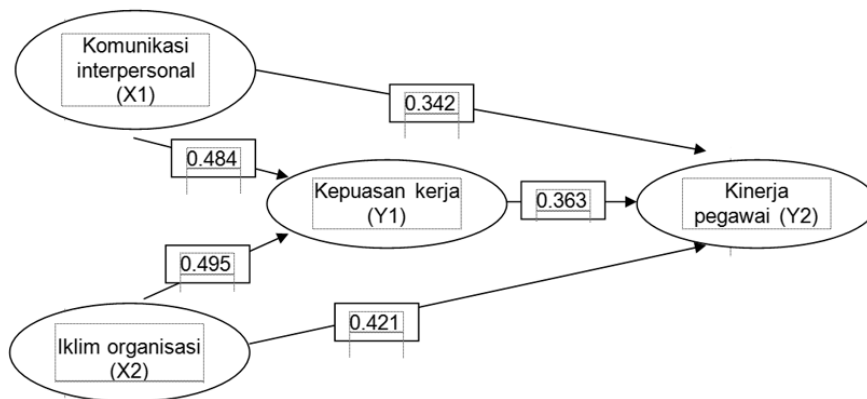
Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:  $Y_2 = 1.695 + 0.290 X_1 + 0.341 X_2 + 0.390 Y_1$ . persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja membaik akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat

komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

### Analisis Jalur

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara/mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Berikut ini analisis jalur untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kemudian apakah pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja dengan gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 4.1, dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung, tidak langsung dan pengaruh total, yang diantaranya adalah:

#### Pengaruh Langsung

Memudahkan dalam menganalisis hubungan fungsional antara variabel kemudian nilai koefisien disusun dalam bentuk Tabel 4.14 sebagaimana di tampilkan pada tabel di berikut:

**Tabel 4.14**  
**Pengaruh Langsung**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Simbol	Beta Koe	Sig	SE
Komunikasi interpersonal (X1)	Kepuasan kerja (Y1)	X1--> Y1	0.484	0.00 0	0.09 7
Iklm organisasi (X2)		X2--> Y1	0.495	0.00 0	0.09 3
Komunikasi interpersonal (X1)	Kinerja pegawai (Y2)	X1--> Y2	0.342	0.00 2	0.08 2
Iklm organisasi (X2)		X2--> Y2	0.421	0.00 0	0.08 0
Kepuasan kerja (Y1)		Y1--> Y2	0.363	0.00 5	0.12 9

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 4.14 yaitu pengaruh langsung menunjukkan bahwa: Pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja Beta koefisien pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.484 dengan nilai SE sebesar 0.097 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan komunikasi interpersonal (X1), akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepuasan kerja (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.484 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1).

Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.495 dengan nilai SE sebesar 0.093 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi (X2), akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepuasan kerja (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.495 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti iklim organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1)

Pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Beta koefisien pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0.342 dengan nilai SE sebesar 0.082 pada taraf signifikansi 0.002. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan komunikasi interpersonal (X1), akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja pegawai (Y2) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0.342 dengan signifikansi 0.002 atau di bawah 0.05. Ini berarti komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2).

Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0.421 dengan nilai SE sebesar 0.080 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi (X2), akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepuasan kerja (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0.421 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti iklim organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2).

*Hipotesis 1* yang menyatakan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, **terbukti**. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Beta koefisien pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0.363 dengan nilai SE sebesar 0.129 pada taraf signifikansi 0.005. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja (Y1), akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kepuasan kerja (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0.363 dengan signifikansi 0.005 atau di bawah 0.05. Ini berarti kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2).

### **Pengaruh Tidak Langsung**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung maka digunakan uji sobel.  $z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)$ .  $a$  = nilai koefisien  $x \rightarrow y$ . Pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ Sab &= \sqrt{(0.363)^2(0.097)^2 + (0.484)^2(0.129)^2 + (0.097)^2(0.129)^2} \\ Sab &= \sqrt{0.001240 + 0.003898 + 0.000157} \\ Sab &= \sqrt{0.005295} \\ Sab &= 0.072767 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai  $t$  dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ value} &= \frac{a \times b}{sab} \\ t &= \frac{0.484 \times 0.363}{0.072767} \\ t &= \frac{0.175692}{0.072767} \\ t \text{ hitung} &= 2.414 \\ t \text{ tabel} &= 1.695 \end{aligned}$$

Menurut Ghozali (2011), apabila nilai  $t$  hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Berdasarkan dari uji sobel, nilai  $t$  hitung dari pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 2.414, dan lebih besar dari  $t$  tabel = 1.695.

Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ Sab &= \sqrt{(0.363)^2(0.093)^2 + (0.495)^2(0.129)^2 + (0.093)^2(0.129)^2} \\ Sab &= \sqrt{0.001139 + 0.004077 + 0.000144} \\ Sab &= \sqrt{0.005360} \\ Sab &= 0.073212 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai  $t$  dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ value} &= \frac{a \times b}{sab} \\ t &= \frac{0.495 \times 0.363}{0.073212} \\ t &= \frac{0.179685}{0.073212} \end{aligned}$$



t hitung = 2.454

t tabel = 1.695

Menurut Ghozali (2011), apabila nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Berdasarkan dari uji sobel, nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 2.454, dan lebih besar dari t tabel = 1.695. Dengan demikian maka *hipotesis 2* yang menyatakan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, **terbukti**.

### Pengaruh Total

**Tabel 4.16**  
**Pengaruh Total**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien
Komunikasi interpersonal (X1)	Kinerja pegawai (Y2)	2.756
Iklim organisasi (X2)		2.875
Kepuasan kerja (Y1)		0.363

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 4.16, pengaruh total dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Pengaruh total komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.342 + 2.414 = 2.756$ . Ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 2.756. Pengaruh total Iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.421 + 2.454 = 2.875$ . Ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 2.875. Pengaruh total kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0.363. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.363.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. 2004. Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Karyawan. Jurnal Psyche*, Vol. 1. No. 1. Hal. 51-59.
- Andi Radhitya Rizaldi & Reni Nuraeni. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Di PT. BNI Tbk. KCU JPK, Bandung). Fakultas Komunikasi dan Bisnis Program Studi S1 Ilmu Komunikasi. Telkom University.
- Anjar Wibisono. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 9, Nomor 3 (2011).
- Anoraga, Pandji. 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Anoraga, Panji dan Sri Suryati, 2005. *Perilaku Keorganisasian*, PT. Pustaka Jaya, Jakarta
- Arni Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, Moch, 2010. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2, Liberty, Yogyakarta
- AW, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bavendam, J., 2005. How Do You Manage Turnover? In a time of lean organizations and dwindling pools of experienced new-hires, *Journal Special report*, Vol. 3, Bavendam Research Incorporated, Mercer island. [http://www. Bavendam.com](http://www.Bavendam.com)
- Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Cangara, Hafied H, 2011, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1, Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan Iamam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Davis, Keith dan J. W. Newstorm, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi*, Diterjemahkan Oleh. Agus Dharma, Erlangga, Jakarta

- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. Seventh Edition. Singapore: Mc Graw, Inc
- Devito, A. Joseph. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang: Karisma Publishing Group
- Dewi Murniaty dan Yeni Absah. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi*  
[Medan.download.portalgaruda.org/article.php?article=110830&val=4133](http://Medan.download.portalgaruda.org/article.php?article=110830&val=4133)
- Dipboye, Robert L., Smith, Carla S., Howell, William C. 2004. *Understanding Industrial And Organizational Psychology An Integrated Approach*. Harcourt Brace College Publishers, Orlando
- Fadel., Muhammad, K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Febri Furqon Artadi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Mannajemen*, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fitri Afriani. 2015. Fitri Afriani. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu*. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1 (1), h:1-23.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi. 3. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press
- Hardjana, Agus M. 2003. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Ibrahim, Teuku Cut. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara*. Masters thesis, Universitas Terbuka. [repository.ut.ac.id/753/](http://repository.ut.ac.id/753/)

- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2009. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta
- Inna Mawaddah Ningsih. 2012. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Karundeng, Christine Chely. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. terdapat hubungan yang signifikan, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
- Keban, Yeremias T. 2007. Pembangunan Birokrasi di Indonesia: Agenda Kenegaraan yang Terabaikan, Pidato Pengukuran Guru Besar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-2, Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Lila R. 2002. Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mas'ud, Fuad. 2011. Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2011. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Muhaimin. 2004. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Dedy. 2000. Ilmu Komunikasi, Pengantar Bandung. Remaja Rosada Karya
- Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Mediakom.
- Reindy Gustyawan, Yuliani Rachma Putri, Dini Salmiyah Fithrah Ali. 2015. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- Ridwan, 2009. Dasar-dasar Statistika. Bandung: CV. Alfabeta
- Riggio, R.E. 2009. Introduction to Industrial/Organizational Psychology, Scott, Foresman & Co, USA

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Rusti, Rusti. 2015. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalbe Nutrisional Wilayah Makassar*. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/281/>
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. *Analisis Data Penelitian*, Medan: USU Press.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wei, Yinghong dan Neil A. Morgan. 2004. "Supportiveness of Organizational Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firm", *Journal Product Innovation Management*, Vol. 21
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat