



Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Membangun Iklim Kerja Yang Kondusif (Studi Analisis Di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan)

Sya'im¹⁾ Ribut Priadi²⁾ Muhammad Thariq³⁾

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

syaimsyaim96@dikbud.belajar.id¹⁾

ributpriadi@umsu.ac.id²⁾

muhammadthariq@umsu.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana terbentuknya iklim komunikasi yang kondusif yang terbentuk, dilihat dari peristiwa komunikasi yang terjadi di BBPPMPV BBL Medan, sikap dan perilaku pimpinan terhadap pegawai BBPPMPV BBL Medan, harapan, serta kesempatan bagi tumbuh dan berkembangnya kinerja pegawai. Selain itu juga dilihat adakah motivasi yang menjadikan seseorang bersedia menjalankan aktifitas dan tanggungjawab secara menyeluruh untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Studi ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, selanjutnya dalam teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara Observasi, dan Dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya iklim kerja yang kondusif dari Pimpinan, karena Pimpinan sebagai orang yang bertanggungjawab dalam organisasi dan dapat memberikan kontribusi dalam membangkitkan iklim komunikasi yang baik pada organisasinya. Dengan melakukan hal-hal yang merupakan tanggungjawab pimpinan seperti menetapkan tujuan bagi pegawai-pegawainya, melatih pegawainya dan membantu mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya, meninjau kemajuan pegawainya, memberikan bimbingan, menggunakan metode baru dalam kelompok dan bidang mereka untuk membuat anggota kelompok terus menerus menjadi lebih aktif, membuat perencanaan untuk masa mendatang, dan menghargai prestasi karyawan dengan menggunakan standar sosial dan financial yang mereka tetapkan untuk karyawan, berarti pimpinan secara tidak langsung ikut membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya.

Kata Kunci : *Komunikasi, Peningkatan Semangat Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi.*

PENDAHULUAN

Agar terlaksananya roda organisasi di BBPPMPV BBL Medan berjalan lancar maka pimpinan BBPPMPV BBL Medan sering memberikan perintah kerja yang diikuti dengan pengarahan dan penjelasan yang cukup bijaksana terkait dengan apa yang seharusnya dikerjakan karyawan. Namun dalam memberikan teguran atau peringatan, pimpinan hanya kadang-kadang saja sehingga hal ini menimbulkan sikap kurang baik pada pegawai yang terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak pernah melaporkan pekerjaannya. Dalam masalah keterbukaan informasi, pegawai di lingkungan BBPPMPV BBL Medan menganggap bahwa pimpinan selama ini lebih terbuka atas informasi yang dibutuhkan pegawai, meskipun akses informasi tersebut hanya disediakan pimpinan BBPPMPV BBL Medan sebatas kadang-kadang saja (tidak rutin). Sementara media komunikasi antara pimpinan dengan jajaran pegawai yang telah ada dinilai cukup efektif serta memadai. Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda.

Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk



mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan definisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi. Miller (1997:128), mengatakan bahwa iklim kerja adalah nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikannya.

Nilai-nilai itu berbentuk prinsip dan keyakinan yang bisa tersurat, namun juga ada yang hanya tersirat. Nilai-nilai ini akan mempengaruhi individu dalam melakukan tugas-tugas dalam organisasi. Robbins (2007:716) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi. Iklim kerja juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Pendapat senada disampaikan oleh Ouchi bahwa iklim kerja tercakup dalam falsafah manajemennya, yang terdiri dari atas teori-teori yang secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya (W.G.Ouchi, 1992:95). Sedangkan menurut Davis dan Newstrom, (2001:25) iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Dukungan dan motivasi kerja terbukti sangat berarti bagi seorang pegawai yang dimana seorang pemimpin harus dapat senantiasa menciptakan motivasi kerja yang baik kepada bawahan. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Membangun Iklim Kerja Yang Kondusif (Studi Analisis Di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan data kualitatif. Penelitian deskriptif digunakan peneliti untuk iklim ilmu komunikasi yang kondusif yang terbentuk di BBPPMPV BBL Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL Medan) bermula dari Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi/Technical Teacher Upgrading Centre (PPPGT/TTUC). PPPGT Medan telah dipersiapkan sejak tahun 1978 dan mulai berfungsi sejak tahun 1981 sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur). Perkembangan selanjutnya, berdasarkan SK Mendikbud No. 0215/0/1992, tanggal 4 Mei 1992 PPPGT Medan berubah status menjadi lembaga Unit Pelaksana Teknis (UPT). Tahun 1998 – 2002 merupakan era baru dengan diterapkannya Komitmen, Keunggulan, dan Kebersamaan.

Tahun 2005, Mendiknas dalam Kepmen No. 31/2005 mengatur kedudukan LPMP dan PPPG dibawah koordinasi Ditjen PMPTK. Selanjutnya, sesuai dengan Kepmen No. 8/2007, Nama PPPGT berubah menjadi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik (PPPPTK BBL). Tahun 2012, sesuai dengan Permendikbud Nomor 44 Tahun 2012 PPPPTK BBL menjadi Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMK dan PMP). Seiring adanya reformasi dan birokrasi di lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, PPPPTK BBL Medan berubah menjadi Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang

Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL Medan) sesuai dengan Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020 Pasal 10. Sebagaimana tertuang dalam peraturan tersebut BBPPMPV BBL Medan berada di bawah naungan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan perubahan nama ini, maka secara mendasar tugas dan fungsi lembaga menjadi berubah. BBPPMPV BBL Medan tidak hanya sekedar menjadi tempat pendidikan dan pelatihan tetapi menjadi lembaga yang mengembangkan mutu pendidikan selaras dengan dunia usaha dan dunia industri.

Tahun 2005, Mendiknas dalam Kepmen No. 31/2005 mengatur kedudukan LPMP dan PPPG dibawah koordinasi Ditjen PMPTK. Selanjutnya, sesuai dengan Kepmen No. 8/2007, Nama PPPGT berubah menjadi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik (PPPPTK BBL). Tahun 2012, sesuai dengan Permendikbud Nomor 44 Tahun 2012 PPPPTK BBL menjadi Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMK dan PMP). Seiring adanya reformasi dan birokrasi di lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, PPPPTK BBL Medan berubah menjadi Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL Medan) sesuai dengan Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020 Pasal 10. Sebagaimana tertuang dalam peraturan tersebut BBPPMPV BBL Medan berada di bawah naungan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan perubahan nama ini, maka secara mendasar tugas dan fungsi lembaga menjadi berubah. BBPPMPV BBL Medan tidak hanya sekedar menjadi tempat pendidikan dan pelatihan tetapi menjadi lembaga yang mengembangkan mutu pendidikan selaras dengan dunia usaha dan dunia industri.

Penerapan Komunikasi Pimpinan BBPPMPVBBL Medan Untuk Mencapai Iklim Kerja Yang Kondusif

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki an menurut Dessler (2010) jkinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kemudian menurut Gibson (2009) kinerja dinyatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang ditetapkan tercapai. Kemudian menurut Dessler (2010) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Wirawan (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan. Menurut Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari sifat-sifat karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan. Contoh faktor internal meliputi kepuasan kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan eksternal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi. Untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan di BBPPMPVBBLM maka perlu dilakukan pengukuran kinerja.

Ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan di BBPPMPVBBL Medan. Adapun ketiga indikator tersebut adalah:

1. Kualitas. Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.
2. Kuantitas. Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu. Indikator ketetapan waktu ini terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam menghasilkan produk.

Sebagai pimpinan di BBPPMPVBBLM dalam penerapan agar terciptanya iklim kerja yang kondusif, maka perlunya motivasi dan komunikasi, penjelasannya sebagai berikut.

A. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan, motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi seseorang pekerja untuk bekerja di BBPPMPVBBL Medan biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

B. Komunikasi

Komunikasi ada dua unsur yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak dalam suatu organisasi. Komunikasi dari bawahan ke atas sebagai dasar dari kepercayaan seorang atasan atau pimpinan BBPPMPVBBL Medan, komunikasi dari bawahan kepada atasan sering kali menjadi ancaman bagi seorang bawahan, inilah yang mungkin seringkali suara bawahan yang ditunjukkan bagi atasan agak sedikit tersendat. Pada prinsipnya fungsi komunikasi dari bawah ke atas adalah untuk memberikan pengertian mengenai suatu.

Secara umum komunikasi ke bawah dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

a. Laporan Hasil Kerja

Laporan hasil kerja dapat di sampaikan oleh seorang pada bagian tertentu kepada atasannya yang berwenang. Laporan kerja ini biasanya yang berwenang. Laporan kerja ini biasanya dapat di laksanakan dalam bentuk tulisan maupun lisan. Secara lisan di lakukan dengan tatap muka dalam sebuah rapat, sedangkan secara tulisan dapat ditulis di catatan atau memo.

b. Memberi Saran

Untuk suksesnya suatu perusahaan, maka saran-saran yang diajukan pihak bawahan juga harus menjadi pertimbangan seorang pimpinan, khususnya bagi pemutusan kebijakan organisasi yang akan dilaksanakan.

c. Usulan Anggaran Biaya

Usulan anggaran yang dibuat bawahan umumnya adalah anggaran yang diminta guna terlaksananya suatu pekerjaan yang memerlukan anggaran.

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat di BBPPMPVBBL Medan.

Komunikasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara langsung komunikasi terhadap motivasi pegawai di BBPPMPVBBL Medan. Artinya komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dilakukan didalam suatu organisasi karena dengan adanya komunikasi yang baik maka tujuan dari lembaga BBPPMPVBBL Medan akan tercapai. Berdasarkan hasil penyamatan dari peneliti terlihat bahwa nilai tertinggi komunikasi adalah informasi dari pimpinan dapat dipahami oleh bawahan. Hal ini berarti pegawai BBPPMPVBBL Medan selalu memahami dan mengerti akan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sehingga pegawai bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan dan mencapai hasil yang diharapkan oleh BBPPMPVBBL Medan. Berdasarkan pengamatan dari peneliti menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi manajerial yang efektif dengan pengaruh terhadap kepuasan kerja jaryawan dan motivasi kerja.

Komunkasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kerja

Berdasarkan pengamatan dari peneliti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai BBPPMPVBBL Medan. Artinya semakin baik komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai dan pimpinan BBPPMPVBBL Medan maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan pegawai BBPPMPVBBL Medan. Nilai tertinggi adalah informasi pada prosesnya tidak terdapat kendala dimana informasi yang diberikan selalu tepat sasaran sehingga prosedur kerja berjalan dengan baik dan mencapai tujuan BBPPMPVBBL Medan yang optimal. Efektivitas komunikasi organisasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori bahwa semakin efektif komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Komunikasi Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil pengamatan dari peneliti bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBPPMPVBBL Medan melalui motivasi. Dengan adanya variabel motivasi akan mempengaruhi hubungan antara komunikasi dan kinerja yang optimal. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa nilai tertinggi komunikasi adalah informasi dari pimpinan dapat dipahami oleh bawahan. Hal ini berarti pegawai BBPPMPVBBLM selalu memahami dan mengerti akan tugas yang diberikan kepadanya. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dan motivasi yang tinggi dimiliki oleh pegawai BBPPMPVBBL.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah diperoleh oleh peneliti, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif :

1. Flexibility conformity. Fleksibilitas dan comforty merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Responsibility. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
3. Standards. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. Reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. Clarity. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
6. Tema Commitmen. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Pimpinan sebagai orang yang bertanggungjawab dalam organisasi dapat memberikan kontribusi dalam membangkitkan iklim komunikasi yang baik dalam organisasinya. Dengan melakukan hal-hal yang merupakan tanggungjawab pimpinan seperti di bawah ini berarti pimpinan secara tidak langsung ikut membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya, yaitu: a. Semua pimpinan haruslah menetapkan tujuan bagi pegawai-pegawainya; b. Semua pimpinan haruslah melatih pegawainya dan membantu mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya; c. Semua pimpinan haruslah meninjau kemajuan pegawainya; d. Semua pimpinan haruslah memberikan bimbingan; e. Semua pimpinan menggunakan metode baru dalam kelompok dan bidang mereka untuk membuat anggota kelompok terus menerus menjadi lebih aktif; f. Semua pimpinan hendaklah membuat perencanaan untuk masa mendatang; g. Semua pimpinan harus mengembangkan kemampuan orang-orangnya; h. Bila menghargai prestasi karyawan pimpinan hendaklah menggunakan standar sosial dan financial yang mereka tetapkan untuk karyawan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis, Penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian lainnya, terutama terkait dengan Strategi Komunikasi Pimpinan dan Iklim Kerja.
2. Saran Akademis, Riset mengenai Strategi Komunikasi Pimpinan akan lebih banyak lagi dan riset dengan judul Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Membangun Iklim Kerja Yang Kondusif (Studi Analisis Di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan) bisa menjadi referensi kedepannya
3. Saran Praktis, Kepada BBPPMPVBBL Medan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, perlunya pendekatan spiritualitas, adanya kegaitan keagamaan secara intensif untuk mendekatkan pendekatan spiritual.



DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Fauzi dan Sarwititi Sarwoprasodjo, 2014, Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa, Jurnal Sosiologi Pedesaan ISSN: 2302-7517, Vol. 02 No. 03
- Arni Muhammad, 2011, Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara
- Ayon Triyono, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Oryza
- Betul, Balkar, 2015, The Relationships Between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers, International Online Journal of Educational Sciences ISSN: 1309-2707
- Blundel, Richard, 2004, Effective Organisational Communication Perspectives, Principles and Practices, Prentice Hall
- Daryanto, 2001, Ilmu Komunikasi, Cet. I, Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera
- Dessler, Gary, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks
- Efendi, Onong Ucjana, 2006, Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek Remaja, Bandung: Rosdakarya
- Ermita, 2012, Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, XII (2), 70-81
- Fajar, Marhaeni, 2009, Ilmu Komunikasi: Teori & Praktik, Jakarta: Graha Ilmu
- Gibson et al, 2009, Organisasi Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Andi Offset
- Gundono, 2009, Teori Organisasi, Seleman: Pensil Press
- Handoko, T. Hani, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan IX Jilid I, Yogyakarta: FE UGM
- Haryatmojo, 2007, Etika Komunikasi, Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2007, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ihalauw, Jhon J.O.I, 2000, Bangunan Teori, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana
- Indrawijaya, Ada, I, 2000, Perilaku Organisasi, Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Juariyah, 2009, Teori Komunikasi, Jember: Universitas Muhammadiyah Jember
- Kriyantono, Rachmat, 2007, Teknik Praktis Riset Komunikasi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- LAN, 2008, Kepemimpinan Dalam Organisasi (Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III), Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Masmuh, Abdullah, 2008, Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek, Malang: UMM Press
- Moeloeng, Lexy J, 2013, Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Morissan, 2009, Teori Komunikasi Organisasi, Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyana, Deddy, 2002, Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar, Bandung: PT. Remaja Rosyadakarya
- Nawawi Hadari, 2000, Kepemimpinan Yang Efektif, Yogyakarta: UGM University



- Ningsi, S, 2016, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia, Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, 2 (1), 20-29
- O'Hair, Friedrich, 2009, Strategic Communication, Jakarta: Kencana
- Ournama, R, 2008, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV. Epsilon Bandung, Jurnal Strategic 7 (14), 58-82.
- Pace, R. Wayne., Don F, Faules, 2006, Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pamela, Armstrong Arons, 2010, Middle Management Communication and Interaction Practices and Their Influence On Employee Satisfaction and Motivation, Dissertation, University Of Phoenix
- Pandi Tjiptono, Anastasia Diana, 2001, Total Quality Management, Yogyakarta: Andi
- Poppy, Ruliana, 2014, Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus, Jakarta: Rajawali Pers
- Rakhmat, Djalaluddin, 2001, Metode Penelitian Komunikasi, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riswani, 2009, Ilmu Komunikasi, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal, 2003, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Kesempatan Untuk Berinteraksi, Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, 2011, Ilmu Komunikasi Sekarang dan Tantangan Masa Depan, Jakarta: Kencana Prenada Media
- Robert, K. Yin, 2008, Studi Kasus Desain dan Metode, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Romli, Khomsahrial, 2011, Komunikasi Organisasi Lengkap, Jakarta: Grasindo
- Saefullah, Kurniawan, 2010, Pengantar Manajemen, Jakarta: Kencana
- Sendjaja, Djuansa, 2002, Teori Komunikasi, Jakarta: Universitas Terbuka
- Sondang P Siagian, 2000, Teori Pengembangan Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara
- Sweeney, paul D, & Dean B. McFarlin, 2002, Organizational Behavior: Solutions for Management, Mc Graw-Hill, International Edition
- Syahyuti, 2012, Pengorganisasian Diri Masyarakat Dalam Menjalankan Agribisnis di Pedesaan: Studi Lembaga dan Organisasi Masyarakat Dalam Pengaruh Negara dan Pasar, Depok: Disertasi Universitas Indonesia
- Syukur Kholil, 2007, Komunikasi Islam, Medan: Cipta Pustaka Syukurdi, 2015, Filsafat Ilmu Komunikasi Islam, Analytica Islamica, Vol. 4 No. 2 Juni-Desember
- Thoha, Miftah, 2003, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, 2008, Manajemen Konflik Dalam Organisasi, Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2013, Perilaku Dalam Organisasi: Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi, J, 2008, Manajemen Perilaku Organisasi, Jakarta: Kencana
- Wirawan, 2002, Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian, Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press Jakarta
- Wursanto, 2002, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi Yayat, Hayati, Djatmiko, 2002, Perilaku Organisasi, Alfabeta, Bandung.