

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk menentukan apakah komunikasi positif berpengaruh terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Partisipan penelitian ini adalah anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Partisipan ini terbagi dalam delapan organisasi kemahasiswaan tingkat universitas yaitu BPMU, LPMU, UKM I, UKM II, UKM III, UKM IV, UKM V, dan UKM VI. Lokasi penelitian dilaksanakan di kampus UKWMS Dinoyo, tepatnya di Jalan Dinoyo No. 42 – 44, Surabaya.

Setelah dilakukan pengambilan data pada 174 anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS, dilakukan uji asumsi sebelum melakukan uji regresi. Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas. Setelah melakukan uji linieritas, didapati nilai sig sebesar 0,034. Artinya, variabel komunikasi positif dan *job performance* memiliki pola hubungan yang baik dan lulus uji linieritas. Namun, didapati bahwa data pada variabel *job performance* tidak memenuhi uji asumsi normalitas. Hal tersebut ditunjukkan dari uji statistik dengan *software SPSS ver.23.0 for Windows* dengan nilai sig pada Kolmogorov-Smirnof sebesar 0,001. Pallant (2007) menyatakan bahwa jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data pada sebuah variabel tidak memenuhi uji normalitas. Namun, lebih lanjut Pallant (2007) menjelaskan bahwa data yang jumlahnya besar wajar bila mengalami distribusi yang tidak normal. Hal ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk melanjutkan penggunaan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa terbukti, yaitu ada pengaruh positif komunikasi positif terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikan yang menunjukkan angka 0,043. Dengan demikian, komunikasi positif berpengaruh signifikan terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan di UKWMS. Ini berarti, komunikasi

positif mampu menjadi prediktor bagi *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Femi (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang efektif dapat membangun motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, komunikasi juga membentuk tujuan yang jelas dalam sebuah pekerjaan. Hal ini membuat kompetensi karyawan meningkat sehingga mereka tanggung jawabnya dapat diselesaikan secara tepat. Jika dilihat pada organisasi kemahasiswaan, maka hal tersebut nampak dari hasil wawancara awal yang menunjukkan bahwa ada ketidakpahaman tugas dari seorang panitia. Hal tersebut didukung oleh kepasifan anggota organisasi kemahasiswaan dalam bertanya maupun memberikan pendapat. Kepasifan anggota ini membuat tujuan dari sebuah pekerjaan, yaitu tugas-tugas kepanitiaan menjadi tidak terbentuk dengan seharusnya.

Pemaparan diatas diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Nwata, Umoh, dan Amah (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap performa karyawan. Komunikasi yang optimal akan meningkatkan performa anggota organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Artinya, hipotesa pada penelitian ini dapat didukung dan sejalan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Nilai koefisien regresi (R) pada penelitian ada adalah sebesar 0,153. Artinya, arah pengaruh yang terbentuk adalah positif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat komunikasi positif, maka akan semakin tinggi pula tingkat *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Nilai koefisien ini juga tergambar ada persamaan garis linier yang terbentuk yaitu $Y = 23,419 (X) + 0,069$. Dari persamaan berikut, dapat terlihat bahwa penambahan nilai X akan berdampak pada naiknya nilai Y. Hal ini didukung nilai signifikansi pada penelitian ini yaitu 0,043 yang menunjukkan bahwa persamaan garis tersebut layak dipakai dalam penelitian ini.

Dari nilai R tersebut, didapati juga nilai sumbangan efektif (R^2) sebesar 0,023. Bila dikonversikan ke nilai persentase, maka sumbangan efektif yang diberikan sebesar 2,3%. Dengan demikian, komunikasi positif mampu menjelaskan *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS sebesar 2,3%. Nilai ini cukup kecil karena menyisakan 97,7% faktor lain yang mempengaruhi *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Hal yang menyebabkan kecilnya pengaruh komunikasi positif adalah kebutuhan akan pengaruh komunikasi pada organisasi kemahasiswaan masih kecil. Tanpa komunikasi positif yang tinggi, anggota organisasi kemahasiswaan masih dapat melaksanakan program kerjanya. Hal ini terjadi karena kepengurusan di organisasi kemahasiswaan hanya berlangsung setahun, sehingga untuk membangun relasi dengan anggota masih terlalu singkat.

Kinerja anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS hanya muncul saat ada acara sehingga para anggotanya tidak sering bertemu dengan anggota lainnya. Apalagi, dengan anggota yang berasal dari berbagai macam fakultas, tentu akan menyulitkan para anggota untuk berkumpul diluar kegiatan organisasi. Selain itu, sifat kepanitiaan dalam organisasi kemahasiswaan tingkat universitas hanya dilihat pogram per program, bukan secara keseluruhan. Jika satu program telah selesai, maka program selanjutnya akan diketuai dan dilaksanakan oleh panitia yang berbeda. Hal ini membuat komunikasi positif semakin sulit dibangun di dalam organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS.

Angka koefisien regresi bila dikurangkan dengan 100% akan menghasilkan sisa 97,7%. Artinya 97,7% faktor *job performance* dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang belum diteliti oleh peneliti. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar (2016), faktor lain yang dapat berpengaruh pada performa karyawan adalah tipe kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kedisiplinan karyawan. Tipe kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan mampu mendongkrak kinerja para anggotanya. Anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas yang terdiri dari berbagai macam fakultas memerlukan tipe pemimpin yang tepat agar

bisa mengelola keberagaman yang ada dalam organisasi. Motivasi berarti tujuan anggota organisasi kemahasiswaan adalah untuk menyukseskan program kerja organisasinya masing-masing. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja mereka. Tingkat kedisiplinan juga akan berpengaruh pada kinerja. Para anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas memiliki sistemnya sendiri-sendiri dalam mengelola kegiatan organisasinya. Salah satunya adalah tertib dalam hal administrasi (misalnya pengumpulan proposal dan laporan pertanggungjawaban). Organisasi mahasiswa harus disiplin dalam hal administrasi agar tidak mendapatkan sanksi dari pihak universitas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Iqbal, Ijaz, Latif, dan Mushtaq (2015) juga menyatakan beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi. Faktor-faktor tersebut adalah pelatihan (*trainings*). Anggota organisasi kemahasiswaan tingkat yang mendapat pelatihan akan berdampak lebih positif terhadap kinerja mereka. Setiap organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS pasti memiliki kegiatan kaderisasi untuk pelatihan anggotanya. Faktor berikutnya adalah lamanya waktu bekerja (*Long-working hours*). Semakin lama waktu anggota organisasi kemahasiswaan bekerja, maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. Anggota organisasi kemahasiswaan akan merasa lelah jika tugas yang diberikan terlalu banyak dan memakan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya. Misalnya pembuatan properti-proeperti perlengkapan yang cukup rumit untuk sebuah pentas drama. Faktor berikutnya adalah stres. Tekanan di organisasi juga berdampak negatif terhadap kinerja anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Tekanan ini dapat berupa teguran dari atasan yang terlalu keras dan tugas yang *overload*. Tekanan ini dapat muncul karena koordinasi anggota yang cukup sulit karena berasal dari berbagai fakultas, namun mereka tetap harus mengerjakan tugas dengan seoptimal mungkin. Faktor terakhir adalah penghargaan secara finansial (*financial reward*). Semakin tinggi penghargaan finansial yang diberikan, maka akan semakin positif dampaknya ke anggota organisasi kemahasiswaan. Penghargaan finansial dalam organisasi

kemahasiswaan dirupakan dalam bentuk poin kemahasiswaan. Kinerja anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS akan dihargai dalam bentuk poin dimana besar poin yang didapat bergantung pada seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh anggota organisasi kemahasiswaan. Poin kemahasiswaan seorang ketua pelaksana akan berbeda dengan sie acara. Hal ini tentu membuat para anggota akan bekerja dengan maksimal demi mendapat poin kemahasiswaan yang besar.

Job performance anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS cenderung menyebar pada tingkat sedang (50%) dan rendah (21,8%). Ini berarti sebagian besar anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS memiliki *job performance* yang cenderung rendah. Hal ini sesuai dengan kondisi sebenarnya dimana organisasi kemahasiswaan mengalami berbagai macam permasalahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satunya adalah saat kepanitaan dalam sebuah acara hanya duduk diam saja dan tidak mengerjakan tugas apa-apa.

Penjelasan diatas mengindikasikan tidak terpenuhinya aspek *task-oriented* behavior pada konsep *job performance* menurut Murphy (1994 dalam Jex, 2002). Berdasar pada hasil wawancara, para anggota ormawa juga meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya, kemudian membebankan tugas tersebut pada rekan kerjanya. Hal ini jelas tidak sesuai dengan aspek *interpersonally-oriented behavior*, dimana individu seharusnya mengeluarkan perilaku yang menjaga relasi dengan rekan kerjanya. Namun, pada kenyatannya, anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas malah membuat rekan kerjanya merasa kesulitan.

Menurut Jex (2002), *job performance* yang rendah dapat disebabkan oleh *fundamental attribution error*. Maksudnya adalah, orang selalu menilai perilaku orang lain berdasarkan cara pandang personalnya daripada melihat situasi dengan objektif. Hal ini selaras dengan organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Saat terjadi masalah, para anggota ormawa lebih menilai melalui pandangan pribadi daripada melihat masalah itu sendiri. Contohnya, ketika ada keterlambatan LPJ, anggota organisasi kemahasiswaan

lebih memberatkan pada pertikaian yang mereka alami daripada segera menyelesaikan LPJ tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat dari Johnson & Johnson (2014) bahwa atribusi adalah interpretasi personal tentang sebuah kejadian tanpa melihat penyebab utama dari kejadian itu sendiri.

Komunikasi positif anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS cenderung menyebar pada tingkat sedang (35,6%) dan rendah (28,7%). Hal ini berarti lebih dari separuh anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS memiliki komunikasi positif yang cenderung rendah. Hasil ini sesuai dengan kondisi saat dilakukan pengambilan data. Ada ORMAWA yang kesulitan mengatur jadwal untuk bertemu dengan anggotanya hingga akhirnya mengisi kuisioner secara *online*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terjadi lemahnya komunikasi di dalam organisasi kemahasiswaan tersebut. Kondisi ini sesuai dengan pendapat dari Johnson & Johnson (2014) yang menyatakan bahwa lemahnya koordinasi merupakan ciri lemahnya komunikasi pada sebuah kelompok. Artinya, komunikasi di ORMAWA di UKWMS masih perlu ditingkatkan kembali.

Hasil lainnya menunjukkan tidak adanya perbedaan tingkat komunikasi ditinjau dari jenis kelamin anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS. Baik laki-laki maupun perempuan cenderung memiliki komunikasi positif di tingkat sedang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasut, Lengkong, dan Ogi (2017) bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap komunikasi karyawan.

Job performance ditinjau dari jenis kelamin juga tidak memberikan perbedaan secara signifikan. Baik laki-laki maupun perempuan cenderung menyebar pada tingkat sedang ke rendah. Ini berarti, perbedaan jenis kelamin tidak berdampak apapun pada *job performance*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ufuophu-Biri dan Iwu (2014) yang juga menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pada karyawan.

Jika dilihat melalui usia, pada rentang usia 18 – 23 tahun, komunikasi positif cenderung menyebar pada tingkat sedang. Meskipun hanya pada usia 19 tahun dan 23 tahun

menyebar pada tingkat tinggi namun dengan persentase dibawah 10% saja. Ini artinya tidak ada perbedaan signifikan antara usia dengan kinerja (*job performance*). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasut, Lengkong, dan Ogi (2017) bahwa usia tidak memiliki pengaruh terhadap komunikasi

Pada *job performance*, rentang usia 18 – 23 tahun tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Seluruh rentang usia cenderung menyebar pada tingkat sedang. Ini berarti usia seseorang tidak berdampak pada kinerja yang ia berikan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian oleh Joseph (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan kinerja karyawan.

Jika ditelusuri lebih dalam, maka organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS lemah dalam aspek *respectfulness*, *inclusiveness*, dan *supportiveness* menurut aspek komunikasi positif (Browning, Morris, dan Kee, dalam Cameron dan Spreitzer, 2012). Dinamika organisasi di ORMAWA tingkat universitas memang memberikan tantangan tersendiri bagi anggotanya. Beberapa hambatan seperti letak demografis dan asal fakultas tentu juga mempengaruhi komunikasi positif yang terjadi dalam internal organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS.

Aspek *respectfulness* tidak muncul karena pada ORMAWA, masih ditemui anggota yang merasa sakit hati dengan rekan kerjanya. Rasa sakit hati ini memberi dampak yaitu antar anggota tidak dapat bekerjasama dengan baik dan muncul rasa curiga. Akibatnya, koordinasi antar anggota dalam organisasi menjadi lemah. Salah satu contohnya adalah saat rapat, tidak semua anggota mengerti keputusan yang diambil. Dampaknya, saat pelaksanaan kegiatan, masih banyak hal yang belum dipersiapkan. Cameron dan Spreitzer (2012) menyatakan bahwa antar anggota harus saling menghormati kepentingan satu sama lain agar terjalin komunikasi yang positif.

Aspek *inclusiveness* juga kurang nampak karena di dalam organisasi kemahasiswaan, mereka belum dapat menyatukan pendapat mereka sebagai satu suara. Hal ini terlihat saat mereka rapat, tidak semua anggota ikut terlibat dalam memberikan masukan/pendapat. Masukan/pendapat hanya

diberikan oleh orang-orang tertentu saja, sehingga tidak semua paham akan pembahasan yang sedang berlangsung. Akibatnya, segala keputusan yang diambil tidak dapat dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Cameron dan Spreitzer (2012) yang menyatakan bahwa organisasi harus dapat berbicara sebagai satu suara yang utuh. Jika organisasi tidak dapat berbicara sebagai suatu kesatuan, maka akan terjadi kesalahpahaman karena komunikasi yang terbentuk tidak positif.

Aspek *supportiveness* lemah ditunjukkan dari tidak adanya usaha dari anggota untuk mengatasi masalah yang ada. Hal ini nampak dari hasil wawancara yaitu ketika ada anggota yang kebingungan atas hasil keputusan rapat, tidak ada anggota lain yang berusaha untuk menjelaskan keputusan tersebut. Selain itu, ketika ada anggota yang bertengkar, tidak ada usaha yang signifikan untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Menurut Cameron dan Spreitzer (2012), usaha untuk memberikan dukungan baik secara material maupun secara psikologis mampu meningkatkan komunikasi dalam organisasi. Namun hal tersebut tidak terjadi dalam ORMAWA UKWMS.

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti sadar bahwa masih terdapat kelemahan-kelemahan. Kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Di dalam proses pembuatannya, alat ukur hanya dikonsultasikan pada satu orang *professional judgement* saja. Seharusnya, konsultasi dilakukan pada tiga orang *professional judgement*. Ini berarti secara prosedural, penelitian ini tidak mengikut prosedur yang seharusnya.
- b. Instruksi dalam kuisisioner dinilai kurang jelas oleh peneliti sehingga partisipan yang mengisi secara *online* kemungkinan tidak mengerti betul apa maksud dari kuisisioner penelitian ini. Hal ini dapat berdampak pada objektifitas jawaban yang diberikan oleh partisipan.

5.2. Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini :

- a. Terdapat pengaruh berarah positif yang signifikan antara komunikasi positif terhadap *job performance* pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS.
- b. Nilai sumbangan efektif komunikasi positif terhadap *job performance* sebesar 2,3%. Artinya, sebanyak 97,7% faktor *job performance* dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.
- c. Tidak ada pengaruh antara jenis kelamin dengan komunikasi positif maupun *job performance* pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS.
- d. Tidak ada pengaruh antara usia dengan komunikasi positif maupun *job performance* pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat universitas di UKWMS.

5.3. Saran

Berdasar pada penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan :

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya
 1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkonsultasikan aitem alat ukur pada tiga orang *professional judgement* agar nilai validitas dari aitem skala dapat lebih baik.
 2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat instruksi kuisisioner yang lebih mudah dipahami oleh partisipan. Hal ini akan membantu partisipan untuk menjawab kuisisioner dengan lebih objektif dan akurat.
- b. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
 1. Pihak universitas dapat bekerjasama dengan para dosen pendamping dtiap organisasi kemahasiswaan dan kepala bagian kemahasiswaan untuk membuat program peningkatan komunikasi dalam organisasi

kemahasiswaan. Program tersebut dapat berupa seminar maupun pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan komunikasi positif internal organisasi kemahasiswaan, khususnya tingkat universitas.

c. Bagi Organisasi Kemahasiswaan Tingkat Universitas UKWMS

1. Bagi para ketua dan anggota yang telah memiliki komunikasi positif yang baik diharapkan tetap mempertahankan hal tersebut. Misalnya, antar anggota dapat menghagai pendapat dari anggota lain, tidak berkata kasar jika ada permasalahan, dan terus membantu sesama anggota agar program kerja dapat terlaksana dengan baik. Dengan menjaga komunikasi positif tetap baik, maka performa anggota juga akan terjaga dengan baik.
2. Berdasar hasil penelitian ini, para ketua dan anggota organisasi kemahasiswaan dapat meningkatkan komunikasi positif dalam internal organisasi. Peningkatan ini dapat diwujudkan berupa program kerja atau sistem yang diberlakukan dalam organisasi. Misalnya, organisasi kemahasiswaan tingkat universitas dapat membuat kegiatan *gathering* bersama untuk saling mengenal dan memahami anggota satu sama lain. Komunikasi juga dapat ditingkatkan melalui keterbukaan bila ada masalah dan ada usaha untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dengan meningkatkan komunikasi positif, maka performa dari anggota organisasi akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-29. Diakses pada tanggal 6 Maret 2017 dari jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/download/70/11
- Ardianto. (2016). Pengaruh komunikasi positif dalam keluarga dan komunikasi interpersonal guru terhadap perilaku asertif siswa. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2), 82-98. Diakses pada tanggal 29 April 2018 dari https://www.researchgate.net/profile/Ardianto_Tola2/publication/316789765_Pengaruh_Komunikasi_Positif_dalam_Keluarga_dan_Komunikasi_Interpersonal_Guru_terhadap_Perilaku_Asertif_Siswa/links/5911d179a6fdcc963e6de2ea/Pengaruh-Komunikasi-Positif-dalam-Keluarga-dan-Komunikasi-Interpersonal-Guru-terhadap-Perilaku-Asertif-Siswa.pdf
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology volume 12 : Industrial and organizational psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Cameron, K. S. (2008). *Positive leadership : Strategies for extraordinary performance*. California: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The oxford handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Femi, F. (2014). The impact of communication on worker's performance in selected organisations in lagos state, nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(8), 75-82.

- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS third edition (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. London : SAGE Publication.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., Mushtaq, H. Factors affecting the employee's performance : A case study of banking sector in pakistan. *Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), 309-3018.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology : A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Johnson, D., Johnson, F. (2014). *Joining togheter group theory and group skills eleveth edition*. Harlow : Pearson.
- Joseph. R. D. Age diversity and its impact on employee performance in singapore. *International Journal of Research & Development in Technology and Management Science*, 21(5), 79-98.
- Joski, V. C., Putri, Y. R., & Supratman, L. P. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di sma regina pacis bogor. *e-Proceeding of Management*, 2(2), 2330-2336. Diakses pada tanggal 7 Maret 2018 dari https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_oD8l6751ycJ:https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/102135/jurnal_eproc/pengaruh-komunikasi-organisasi-terhadap-kinerja-guru-di-sma-regina-pacis-bogor.pdf+&cd=60&hl=en&ct=clnk&gl=id
- Kosasih, D. E., Sarwoprasodjo, S., & Susanto, D. (2014). Komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan pada program penguatan lembaga distribusi pangan masyarakat. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 12(2), 92-102. Diakses pada tanggal 20 Februari 2017 dari journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalkmp/article/download/8665/pdf

- Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo. (1995). *Organizational behavior : Third edition*. Boston: IRWIN.
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K, Ogi, I. W. J. (2017). Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia, dan masa kerja (Studi pada dinas pendidikan sitaro). *Junral EMBA*, 5(2), 2771-2780.
- Miasari, A. (2012). Hubungan antara komunikasi positif dalam keluarga dengan asertivitas pada siswa SMP negeri 2 depok yogyakarta. *Empathy*, 1, 32-46. Diakses pada tanggal 29 April 2018 dari jogjapress.com/index.php/EMPATHY/article/download/1411/795
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors influencing employees' performance : A study on the islamic banks in Indonesia. *Journal of Business and Social Sciences*, 5(2), 73-80 . Diakses pada tanggal 2 Februari 2017 dari http://ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_2_February_2014/9.pdf
- Nwata, U. P., Umoh, G. I., Amah, E. (2016) Internal organization communication and employee's performance in selected banks in port harcourt. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(3), 86-95.
- Pallant, Julie. (2007). *SPSS survival manual : A step by step guide to data analysis using SPSS for windows third edition*. New York: McGraw Hill.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 50(4), 1-14.
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New Jersey: Pearson.
- Schemerhorn Jr, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2012) *Organizational behavior : Seventh edition*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today : Introduction to industrial and organizational psychology* (10th ed.). Upper Saddle River, N. J. : Prentice Hall.
- Sonntag, S. (2002) *Psychological management of individual performance*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. (2012). *Industrial and organizational psychology : Research and practice*. Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Tracy, S. J. (2014). Book review : Positive communication in health and wellness. *The Journal of Positive Psychology*. 9(3). 279-280. Diakses pada tanggal 28 April 2018 dari https://www.researchgate.net/publication/306356267_Positive_communication_in_health_and_wellness_Review_of_the_book_Positive_communication_in_health_and_wellness_by_M_J_Pitts_T_J_Socha
- Ufuophu-Biri, E., Iwu, C. G. Job motivation, job performance, and gender relation in the broadcast sector in nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(16). 1919-198.
- Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. (2015). *Buku panduan pekan pengenalan kampus dan strategi belajar di perguruan tinggi 2015-2016*. Naskah tidak dipublikasikan, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.
- Vosloban, R. I. (2012). The influence of the employee's performance on the company's growth – a managerial

perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665. Diakses pada tanggal 3 Februari 2017 dari https://ac.els-cdn.com/S2212567112002110/1-s2.0-S2212567112002110-main.pdf?_tid=781473a8-08ec-11e8-8c4d-00000aab0f01&acdnat=1517667415_9ad9fc01ec6ae0f591f9dbc2fd373c1a

Wagner III, J. A., Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior : Securing competitive advantage*. New York: Routledge.