

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan: Analisis chi square

Putri Fadhillah A.Smit[✉]* & Nurjanah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Indonesia

Abstrak Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian Karyawan perusahaan Event Organizer. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif verifikatif yang dimana menggunakan tehnik analisis Chi Square. Sampel yang digunakan merupakan data sensus sebanyak 40 karyawan. Data dikoleksi melalui kuesioner dianalisis deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa 36 karyawan membutuhkan iklim komunikasi organisasi untuk mempengaruhi kinerjanya sehingga menimbulkan peningkatan.

Kata kunci: iklim komunikasi; organisasi; kinerja; chi square

Abstract This study aims to determine whether or not there is an influence of the organizational communication climate on employee performance. This research was carried out in the Pekanbaru city with the subject of Employee research. This research is a kind of quantitative research which uses Chi-square analysis techniques. The sample used is census data of 40 employees. Data collected through questionnaires were analyzed descriptively. The results of the study show that 36 employees need an organizational communication climate to influence their performance, leading to an increase.

Keywords: communication climate; organizational; performance; chi square

JEL Classification: D83; L84; M12

* Penulis koresponden
E-mail: putriasmit@gmail.com

PENDAHULUAN

Semua aktivitas yang dilakukan manusia atau individu di mulai dengan berkomunikasi. Komunikasi adalah salah satu hal penting dalam kehidupan manusia, karena setiap orang melakukan komunikasi dalam bersosial. Manusia selalu berinteraksi melalui komunikasi dengan lingkungannya dan menyempurnakan interaksi sesama manusia untuk mendapat tujuan masing-masing. Komunikasi menurut Brent D Ruben adalah suatu proses melalui individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirim, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikan lingkungan dengan orang lain (Muhammad, 2009).

Teori system menggambarkan adanya saling interaksi antar elemen dalam suatu lingkungan tertentu. Begitu juga dengan ilmu komunikasi, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari bidang disiplin ilmu lainnya. Dengan adanya interaksi yang bersinggungan dengan disiplin ilmu lainnya, maka ilmu komunikasi telah menerapkan teori system ini (Littlejohn & Foss, 2017).

Teori system memiliki dua konsep dasar yaitu pertama, konsep yang melihat hubungan antar bagian sebagai hubungan sebab akibat. Konsep kedua memandang sebab jamak sebagai hubungan yan setiap faktornya saling berkaitan. Konsekuensi dari kedua konsep tersebut adalah munculnya dua pola sistem dalam kajian teori sistem umum, yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup dalam konteks hubungan organisasi dengan lingkungan eksternal. Suatu sistem terbuka, jika mempunyai transaksi dengan lingkungan mana ia berada. Transaksi antara suatu organisasi dengan lingkungannya mencakup input dan output. Input bisanya dalam bentuk informasi, energi uang, pegawai, material dan perlengkapan yang diterima organisasi dari lingkungannya. Output organisasi pada lingkungannya dapat berbentuk macam-macam tergantung pada sifat organisasi (Wexley & Yukl, 2003).

Teori input-proses-hasil dimana pengaruh dan informasi datang kepada kelompok (input), kemudian kelompok mengolah informasi sebagai (proses), dan hasilnya berputar kembali untuk mempengaruhi orang lain (output), sehingga model ini dinamakan model input proses output (Littlejohn & Foss, 2017). Model ini menggambarkan bahwa suatu kelompok kerja (task group) berhadapan dengan dua jenis rintangan atau hambatan sebagai faktor masukan yaitu rintangan kerja (task obstacles) dan rintangan antarpersonal (interpersonal obstacles) (Littlejohn & Foss, 2017).

Pace dan Faules (2006) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Pemahaman iklim disosialisasikan seperti udara, kita tidak dapat menyentuh tapi bisa merasakannya.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Khaerul, 2010). Pengukuran sebenarnya dilakuan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi anatar progress yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila lebih rendah dari pada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah uantuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja dan performa organisasi (Sajidah, 2014).

Sejalan dengan hal tersebut, seseorang tidak akan terlepas dengan lingkungan yang dimana terdapat interaksi didalamnya, kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh aturan diakui kebenaran dan dipatuhi. Maka dari itu dalam organisasi perusahaan untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi semua pihak agar tidak terjadi berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku miring.

Maka perlunya menciptakan iklim komunikasi organisasi baik dalam sebuah interaksi antara atasan dan bawahan untuk menimbulkan adanya rasa kepercayaan atasan pada bawahan menyampaikan informasi, pengambilan keputusan bersama yang dimana atasan melibatkan bawahan dalam berdiskusi dan pemberian pendapat, lalu kejujuran dan ketebukaan hingga mendengarkan antar atasan dan bawahan menjadi hal penting agar koordinasi tetap berjalan dengan baik. Begitu juga pada tujuan kinerja yang tinggi dimana adanya apresiasi atasan kepada bawahan apabila kinerja yang dihasilkan baik. Keberhasilan dalam membangun iklim komunikasi organisasi akan mempengaruhi kinerja yang lebih baik.

Event organizer merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang jasa pengelolaan suatu kegiatan (pengorganisir acara). Setiap kegiatan yang diselenggarakan bertujuan untuk memperoleh keuntungan di kedua belah pihak, baik penyelenggara maupun yang hadir pada kegiatan berlangsung. Bentuk sebuah event organizer sendiri sebenarnya telah diperkenalkan di berbagai organisasi kemasyarakatan, lingkungan pekerjaan, dan tentunya lingkungan bisnis. Yang dapat dilihat bahwa sudah banyak event organizer berdiri di Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat terdapat 24 event organizer yang tercatat di DPMPSTSP Kota Pekanbaru. Begitu juga menurut Dinas Perizinan Tanda Daftar Usaha pada Dinas Pariwisata terdapat 81 Event Organizer yang tercatat, dimana data terlampir pada lampiran ([Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru, 2019](#)).

Perusahaan CV X3 Media yang dikenal dengan nama Sumatera Satu yang berpengalaman sejak tahun 2011. Kini Sumatera Satu bertransformasi mengganti nama menjadi SUM1 (read: sam-one). CV X3 Media ialah suatu perusahaan jasa yang menangani suatu event atau acara yang disebut dengan Event Organizer. Perusahaan CV X3 Media mempunyai tujuan menjadi perusahaan yang dilengkapi semua kebutuhan yang diperlukan dalam menggelar sebuah acara dan selalu memuaskan mitra kerjanya.

Untuk memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang sehat adalah kunci produktivitas karyawan. CV X3 Media juga membangun lingkungan kerja dengan konsep kerja yang tidak terikat dengan waktu dan kantor yang menyenangkan untuk terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, yang membedakan CV X3 Media dengan perusahaan lainnya dari segi service yang ditawarkan selama 24 jam penuh dan mampu mengerjakan kerjaan dengan tenggang waktu yang cepat dalam mengerjakan projek. Bukan itu saja, CV X3 Media juga mempunyai keperluan dan kebutuhan event yang lengkap dari event organizer yang lain. CV X3 Media juga mempunyai tim event organizer yang tetap yang disebut Manpower. CV X3 Media menempatkan diri sebagai klien pada saat bekerja sama agar klien merasa CV X3 Media menjadi tim yang solid.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu banyak meneliti di perusahaan formal atau instansi pemerintah dengan populasi yang besar dan struktur yang jelas. Sementara pada penelitian ini meneliti perusahaan kecil yang dimana lingkungan yang dibentuk

berupa konsep lingkungan kerja yang tidak terikat dengan waktu dan juga terdapat adanya komunikasi yang fleksibel.

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi juga merupakan kondisi dan keadaan komunikasi yang dilakukan secara internal dan persepsi tentang pesan dan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku dan sikap dari para anggota organisasi tersebut. Iklim komunikasi didalam organisasi itu penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup meliputi: kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi (Sajidah, 2014).

Pace dan Faules (dalam Sajidah, 2014) menemukan bahwa sedikitnya ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi. Adapun indikatornya adalah kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengar dalam komunikasi keatas, dan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi.

Kinerja

Menurut Moeheriono (2010) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan, strategis suatu organisasi.

Wibowo (2008) mendefinisikan kinerja sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kerja. Kinerja organisasi juga ditujukan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Sajidah, 2014).

Kinerja juga mengacu pada hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu (Afrizal, 2018). Dalam penelitian penyelesaian pekerjaan, penilaian menggunakan standar sebagai alat ukur yang dicapai dan perilaku baik di dalam maupun di luar sebagai pekerjaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada delapan indikator, yaitu menurut Gomes (dalam Damanik, 2014) adalah: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif, dan kualiiitas pribadi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian Karyawan CV X3 Media. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif verifikatif yang dimana jenis penelitian kausal komparatif atau sebab akibat. Sampel yang digunakan merupakan data sensus sebanyak 40 karyawan. Data dikoleksi melalui kuesioner dianalisis deskriptif.

Data yang digunakan merupakan data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya (Syahza, 2018). Data primer mencakup informasi tentang iklim komunikasi organisasi dan kinerja. Teknik pengukuran data menggunakan skala linkert dengan rentang bobot satu sampai empat.

Tehnik analisis data yang digunakan menggunakan analisis Chi Square atau bisa disebut dengan Chi Kuadrat. Chi Square merupakan salah satu jenis uji komparatif non parametris, dimana skala data kedua variable adalah nominal (Hidayat, 2017), yang dimana tahapnya:

- 1) Mentabulasi kuesioner responden;
- 2) Mencari interval setiap variabel dan membuat kelompok interval dan hitung kelas masing-masing dan masukkan ke tabel Frekuensi Observasi (Fo):

$$Interval = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelompok interval}}$$

- 3) Lalu hitung frekuensi harapan (Fe):

$$Fe = \frac{\text{Jumlah Row} - \text{Jumlah Colum}}{\text{Total}}$$

- 4) Masukkan ketabel Chi Hitung dengan rumus:

$$x^2 = \frac{\sum(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

- 5) Setelah dapat nilai Chi Hitung, lalu cari nilai Chi Tabel dengan menggunakan rumus:

$$K = (r - 1) \times (c - 1)$$

- 6) Bandingkan hasil nilai Chi Hitung dan Chi Tabel yang dimana akan mendapatkan kesimpulan bahwa apabila nilai Chi Square lebih besar dari nilai Chi Tabel maka terdapat pengaruh. Dan apabila nilai Chi Square lebih kecil Chi tidak terdapat pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

CV X3 Media ialah suatu perusahaan jasa yang menangani suatu event atau acara lebih akrab disebut dengan Event Organizer. Awal berdirinya CV X3 Media ialah karena melihat banyaknya klien yang ingin mengadakan event di Kota Pekanbaru, namun kecewa karena telah membayar mahal tetapi hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, sehingga membuat beberapa klien yang ingin mengadakan event jadi enggan untuk datang ke Pekanbaru, inilah yang melatar belakangi didirikannya CV X3 Media. Penelitian ini melibatkan 40 Karyawan CV X3 Media dari berbagai jabatan.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Pekerjaan	F	Persentase (%)
1	Business Manager	3	7,5%
2	Legal Manager	1	2,5%
3	Tax Manager	1	2,5%

No.	Pekerjaan	F	Persentase (%)
4	Administration Staff	3	7,5%
5	Design Staff	3	7,5%
6	Staff	3	7,5%
7	Freelance	26	65%
Jumlah		40	100%

Tanggapan Responden Pada Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Varibel iklim komunikasi organisasi pada pernyataan dalam indikator kepercayaan terdapat nilai tertinggi sebanyak 30 Responden atau 75% menyatakan sangat setuju pada pernyataan (1). Pada indikator pembuatan keputusan nilai tertinggi sebanyak 22 responden atau 55% menyatakan setuju pada pernyataan (3). Pada indikator kejujuran nilai tertinggi sebesar 32 responden atau 80% menyatakan setuju pada pernyataan (6). Lalu indikator keterbukaan dalam komunikasi dibawah nilai tertinggi sebanyak 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju pada pernyataan (7). Indikator mendengar dalam komunikasi keatas nilai tertinggi sebanyak 25 responden atau 62,5% menyatakan setuju pada pernyataan (9). Terakhir pada indikator perhatian pada tujuan yang tinggi nilai tertinggi sebanyak 27 responden atau 67,5% menyatakan sangat setuju pada pernyataan (12). Indikator variabel iklim komunikasi organisasi paling tertinggi yang mempengaruhi adalah perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi dengan rata-rata sebesar 3,61 dengan pengaruh pada tingkat sangat tinggi dan indikator terendah yaitu keterbukaan dalam komunikasi dibawah sebesar 3,05 pada pengaruh tinggi.

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Varibel kinerja karyawan dalam indikator kuantitas output terdapat nilai tertinggi sebanyak 32 Responden atau 80% menyatakan setuju pada pernyataan (3). Pada indikator kualitas output nilai tertinggi sebanyak 32 responden atau 55% menyatakan setuju pada pernyataan (4). Pada indikator pengetahuan pekerjaan nilai tertinggi sebesar 29 responden atau 72,5% menyatakan setuju pada pernyataan (7). Lalu indikator kreatifitas nilai tertinggi sebanyak 28 responden atau 70% menyatakan setuju pada pernyataan (9). Indikator kerjasama nilai tertinggi sebanyak 29 responden atau 72,5% menyatakan sangat setuju pada pernyataan (12). Pada indikator keteguhan nilai tertinggi sebanyak 30 responden atau 75% menyatakan setuju pada pernyataan (14). Indikator inisiatif nilai tertinggi sebanyak 24 responden atau 60,5% menyatakan setuju pada pernyataan (16). Terakhir pada indikator kualitas pribadi nilai tertinggi sebanyak 27 responden atau 67,5% menyatakan setuju pada pernyataan (20). Indikator variabel kinerja karyawan paling tertinggi yang adalah kerjasama dengan rata-rata sebesar 3,68 pada tingkatan pengaruh sangat tinggi dan indikator terendah yaitu inisiatif sebesar 3,05 pada tingkatan pengaruh tinggi.

Analisis Chi Square

Pencarian interval didapatkan nilai interval variabel iklim komunikasi organisasi sebesar 6,33 dengan kelompok interval variabel iklim komunikasi organisasi menunjuk bahwa tingkatan pengaruh terdapat pada tiga tingkat yang dimana tingkat pengaruh tinggi rentangan 41,66 sampai dengan 48, rentangan sedang 35,55 sampai dengan kurang dari 41,66, dan rentangan rendah 29 sampai dengan kurang dari 35,55.

Pada variabel kinerja nilai interval sebesar 9,66 dan kelompok interval variabel kinerja menunjuk bahwa tingkatan pengaruh terdapat pada tiga tingkat yang dimana tingkat pengaruh tinggi rentangan 70,32 sampai dengan 80, rentangan sedang 60,66 sampai dengan kurang dari 70,32, dan rentangan rendah 51 sampai dengan kurang dari 60,66. Lalu mencari kelas masing-masing dan dimasukkan pada tabel frekuensi observasi (fo) pada Tabel 2 dan mencari tabel frekuensi harapan (fe) pada Tabel 3.

Tabel 2. Frekuensi Observasi

	Fo	KINERJA			Jumlah
		Tinggi	Sedang	Rendah	
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	Tinggi	6	11	4	21
	Sedang	0	11	5	16
	Rendah	0	1	2	3
Jumlah		6	23	11	40

Tabel 3. Frekuensi Harapan

	Fe	KINERJA		
		Tinggi	Sedang	Rendah
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	Tinggi	3.15	12.08	5.78
	Sedang	2.40	9.20	4.40
	Rendah	0.45	1.73	0.83

Setelah mendapatkan hasil frekuensi observasi dan frekuensi harapan, maka dihitung nilai Chi Square dan mendapatkan hasil pada Tabel 4.

Tabel 4. Chi Square Hitung

	χ^2	KINERJA			Jumlah
		Tinggi	Sedang	Rendah	
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	Tinggi	2.58	0.10	0.55	3.22
	Sedang	2.40	0.35	0.08	2.83
	Rendah	0.45	0.30	1.67	2.43
Jumlah		5.43	0.75	2.30	8.48

Untuk mendapatkan jawaban hipotesis, bandingkan dengan Chi Table dengan pada derajat kebebasan atau degree of freedom (K), Hasil nilai $K = (3-1) (3-1) = 4$. Selanjutnya, diperoleh nilai Chi tabel ($K=4$) sebesar 7,78 pada tingkat kekeliruan 10% pada tabel pendistribusian Chi Square.

Berdasarkan hasil, bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan CV X3 Media di Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat

bahwa Nilai Chi Hitung (8,48) lebih besar dari Chi Tabel (7,78) pada keyakinan 90%. Pada keyakinan tersebut, dapat dijelaskan bahwa 36 karyawan membutuhkan iklim komunikasi organisasi untuk mempengaruhi kinerjanya. Hal ini dilihat dengan adanya kepercayaan atasan kepada karyawan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas, pembuatan keputusan bersama didalam tim, keterbukaan komunikasi karyawan kepada atasan dan atasan mau mendengarkan keluhan karyawan dan tingginya semangat karyawan untuk kerja. Maka dari itu membuat para karyawan. Dari pengamatan lapangan, peneliti juga mengamati terjadinya keakraban di lingkungan kerja baik sesama karyawan maupun antara karyawan dan atasan. Kondisi ini sangat mendukung dalam dunia kerja karna adanya keterbukaan informasi anatar karyawan dan atasan.

Penelitian dianalisis dengan Chi Square pada tingkat keyakinan 90% atau dengan kekeliruan sebesar 10% artinya 10% dari jumlah karyawan atau sebanyak 4 responden memperlihatkan bahwa peran iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan beberapa factor, antara lain: 1) Karakter karyawan yang kinerjanya memang tidak bisa ditingkatkan; 2) Rendahnya motivasi karyawan tersebut sehingga peran iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh; 3) Barangkali pendapatan yang diterima tidak seimbang dengan pengorbanan karyawan terhadap perusahaan; 4) Bisa juga disebabkan tipe karyawan yang tidak mau peduli dengan kinerjanya sendiri sehingga informasi maupun arahan dari atasan tidak diperhatikan

Hasil ini sejalan dengan teori yang peneliti gunakan yakni teori sistem (Littlejohn & Foss, 2017) dan teori input proses output (Littlejohn & Foss, 2017). Yang dimana interaksi antara atasan dan bawahan menjadi hal penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu atasan memberi dasar untuk menyatukan timnya. Sedangkan pada teori input proses output, yang dimana atasan menginformasikan visi dan misi lalu pekerjaan berupa input. Lalu karyawan memproses tersebut. Akan menghasilkan output berupa hasil kerja yang lebih baik yang dimana menunjukkan tercapainya pada visi dan misi diawal dan berdampak pada pendapatan yang didapat.

KESIMPULAN

Peran iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Keadaan ini disebabkan keberhasilan atasan membangun hubungan yang baik dengan karyawannya. Faktor lain juga disebabkan adanya karakter yang baik bagi setiap karyawan sehingga terbangun hubungan yang baik sesama karyawan maupun dengan atasan.

Didalam dunia usaha membangun komunikasi sangat diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja yang berdampak terhadap target perusahaan. Setiap perusahaan tidak semuanya karyawan yang mampu dibentuk kinerjanya melalui iklim komunikasi organisasi. Tentu saja keadaan tersebut disebabkan oleh karakter karyawan yang tidak mau merubah sikap dan kepribadian dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Afrizal, D. (2018). Analisis Kinerja Birokrasi Publik pada Dinas Sosial Kota Dumai. *SOROT*, 13(1), 53-62. <https://doi.org/10.31258/sorot.13.1.5655>

- (2) Damanik, R. S. W. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifansi Dwi Putri Duri Riau (Undergraduate thesis). Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia.
- (3) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru. (2019). Daftar Penyelenggaraan Kegiatan Hiburan dan Rekreasi, 2015-2019 [Data set].
- (4) Hidayat, A. (2017, June 20). Analisis Chi Square. Retrieved from <https://www.statistikian.com/2012/11/rumus-chi-square.html/amp>
- (5) Khaerul, U. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- (6) Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2017). Teori Komunikasi, edisi 9. Jakarta, Indonesia: Salemba Humanika.
- (7) Moehariono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya, Indonesia: Ghalia.
- (8) Muhammad, A. (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- (9) Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). Komunikasi Organisasi. Bandung, Indonesia: Rosdakarya.
- (10) Sajidah, S. (2014). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan (Undergraduate thesis). Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia.
- (11) Syahza, A. (2018). Metodologi Penelitian. Pekanbaru, Indonesia: Unri Press.
- (12) Wexley, K. N., & Yukl, G. (2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial, Cet II Penerjemah Muh Shohabaruddin. Jakarta, Indonesia: Rinerka Cipta.
- (13) Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.