

KANTOR CAMAT BATHIN VIII: KOMUNIKASI ORGANISASI & KINERJA PEGAWAI

Asmarita¹, Syamsir²

¹Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial

²Universitas Negeri Padang

Article Info	Abstract
Article history: Received : 1 Juni 2022 Publish: 10 Juli 2022	<i>The purpose of the study was to see how organizational communication affects employee performance at the Bathin VIII District office, Sarolangun Regency. The background of the study found problems such as the lack of quality of work in the sub-district office of Bathin VIII, Sarolangun district, employee performance at the sub-district office of Bathin VIII, Sarolangun district, and employees of the Bathin VIII sub-district office in Sarolangun. sub-districts that still do not understand office communication. inability to communicate effectively The research used to investigate the data was a quantitative strategy supported by qualitative data, and this study used mixed methods, thus combining quantitative and qualitative approaches. The employees of the Bathin VIII District Office are the research population with a sample of 40 respondents. Questionnaires with a Likert scale, observations and interviews were used to collect data in this study. Simple linear regression analysis was used to analyze the data. The results of the study revealed that organizational communication variables had a significant effect on employee performance at the Bathin VIII District office, Sarolangun Regency. Organizational communication variable contributes to employee performance by 30.7%.</i>
Keywords: Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai	ABSTRACT
Info Artikel	<p>Tujuan penelitian adalah untuk melihat bagaimana komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bathin VIII Kabupaten Sarolangun. Latar belakang penelitian menemukan permasalahan seperti kurangnya kualitas kerja di kantor kecamatan Bathin VIII kabupaten Sarolangun, kinerja pegawai di kantor kecamatan Bathin VIII kabupaten Sarolangun, dan pegawai kantor kecamatan Bathin VIII di Sarolangun. kecamatan yang masih kurang memahami komunikasi kantor. ketidakmampuan untuk berkomunikasi secara efektif Penelitian yang digunakan untuk menyelidiki data adalah strategi kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif, dan penelitian ini menggunakan metode campuran, sehingga menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Karyawan Kantor Kecamatan Bathin VIII merupakan populasi penelitian jumlah sampel peneliti sebanyak 40 responden. Kuesioner dengan ukuran skala Likert, observasi dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bathin VIII Kabupaten Sarolangun. Variabel Komunikasi organisasi berkontribusi dengan kinerja pegawai sebesar 30,7%.</p>
Article history: Received : 1 Juni 2022 Publish: 10 Juli 2022	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p> 
Corresponding Author: Asmarita Universitas Negeri Padang Email: asmarita578@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun merupakan sebuah lembaga instansi pemerintah yang terletak di daerah kabupaten ataupun kota yang dipimpin oleh seseorang Camat dan terdapat seperangkat daerah yang terdapat didalamnya. Berdasarkan yang penulis lihat ketika

melakukan penelitian ke kantor camat untuk melakukan observasi awal peneliti melihat kinerja pegawai di kantor camat masih belum mencapai target, kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, masih kurangnya kualitas kerja dan masih kurangnya pemahaman pegawai tentang komunikasi organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), merupakan kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat antara tujuan program sebuah instansi yang akan dikelola hal ini sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Terdapat tiga hal penting dalam kinerja yaitu: ukuran, tujuan, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap organisasi merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dalam suatu instansi merupakan perilaku sejati yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja.

Fenomena mengenai komunikasi yang seringkali terjadi antara pegawai adalah adanya ketidakpahaman bekerja dalam timnya, Kurangnya pemahaman tentang bekerja dalam tim adalah hal yang biasa terjadi di kalangan pegawai. Misalnya, ketika mengerjakan suatu program di tempat kerja akan memerlukan kepehaman yang setara di antara anggota, sementara kelompok memiliki tanggapan berbeda sehingga menyebabkan masalah dalam menyelesaikan program atau bekerja dalam tim, dan dengan demikian mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.**

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan mix methods adalah dengan menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif. Penelitian yang digunakan untuk menggali data adalah pendekatan kuantitatif dan didukung dengan data kualitatif. Menurut Sugiyono (2013), Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian berdasarkan filosofi positivis yang digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif diperlukan agar mendapatkan gambaran tentang pengukuran setiap indikator variabel penelitian. Adapun variabel bebas komunikasi organisasi (X) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

a. Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Tabel 1 Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Indikator	N	Mean/ TCR	Kategori
Pemahaman	40	3,32/ 83,12%	Tinggi
Kesenangan	40	3,54/ 88,44%	Tinggi
Mempengaruhi Sikap	40	3,22/ 80,62%	Sedang
Hubungan Baik	40	3,40/ 85,00%	Tinggi
Rata-rata Variabel Komunikasi organisasi		3,37/ 84,29%	Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan pada hasil pengolahan data tabel 1 diatas, dapat dilihat nilai rata-rata variabel komunikasi organisasi memiliki nilai mean 3,37 dengan nilai TCR sebesar 84,30% dan berada pada kategori tinggi dengan rentan nilai 81% - 100%.

b. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	N	Mean/ TCR	Kategori
Produktivitas	40	3,29/ 82,19%	Tinggi
Kualitas	40	3,14/ 78,44%	Sedang
Ketepatan Waktu	40	2,93/ 73,13%	Sedang
Cycle Time	40	3,30/ 82,50%	Tinggi
Rata-rata Variabel kinerja pegawai		3,16/ 79,06%	Sedang

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Berdasarkan pada hasil pengolahan data tabel 2 diatas, dapat dilihat nilai rata-rata variabel komunikasi organisasi memiliki nilai mean 3,16 dengan nilai TCR sebesar 79,06 % dan berada pada kategori sedang dengan rentan nilai 61% - 80%.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58553123
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.407

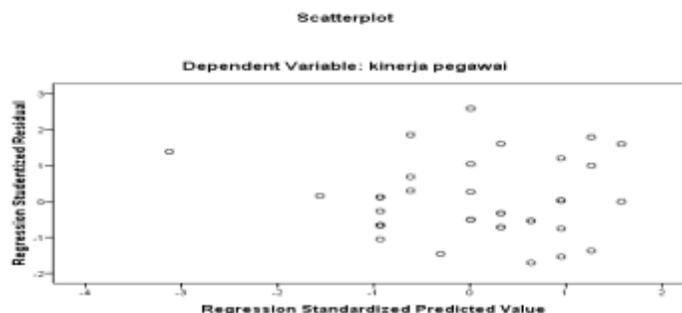
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, bisa dilihat bahwa uji normalitas dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 17.0 dengan penentuan: apabila nilai signifikansi < 0,05 berarti data tidak berdistribusi normal. Namun apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



Berdasarkan gambar 1 di atas diperoleh bahwa hasil pengujian memastikan Titik-titik tersebut tersebar secara acak, baik di bagian atas nol maupun di bagian bawah bagian nol dari sumbu Y vertikal, dan tidak membentuk suatu pola. Studi ini tidak memiliki heteroskedastisitas, sejauh yang kami tahu.

3. Uji Linearitas

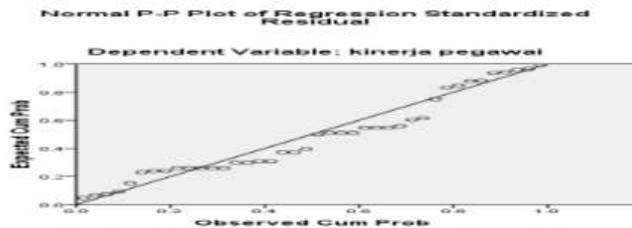
Tabel 4 Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai* komunikasi organisasi	Between Groups	(Combined)	211.167	10	21.117	3.706	.003
		Linearity	115.686	1	115.686	20.304	.000
		Deviation from Linearity	95.481	9	10.609	1.862	.099
	Within Groups		165.233	29	5.698		
	Total		376.400	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2022

Dapat dilihat pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada linearitas variabel komunikasi organisasi sebesar 0,000 karena signifikansi linearity kurang dari < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki regresi linear. ada juga cara lain melakukan uji linearitas dengan cara lain dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 2 Hasil Uji Linearitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2022

Pada gambar 2 diatas membuktikan bahwa distribusi data berada pada garis linier, dan titik-titik bergerak dan menyebar sepanjang garis diagonal, tanpa penyebaran yang ekstrim. Artinya, dengan uji ini sudah memenuhi asumsi kenormalan data.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554 ^a	.307	.289	2.619	1.769

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas, mengatakan bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1.769, hal ini berarti model regresi ini tidak memiliki masalah autokorelasi karena jika nilai Durbin-Waston di antara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi. Apabila Durbin-Waston di atas +2 memiliki autokorelasi negatif.

5. Uji Hipotesis

Menguji hipotesis penelitian ini, Ha yaitu “terdapatnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Bthin VIII Kabupaten Sarolangun” dan Ho yaitu “tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Bthin VIII Kabupaten Sarolangun.”Hipotesis diterima atau tidak maka dilakukan analisis regresi sederhana

1) Uji Regresi Sederhana

Tabel 6 Hasil T Variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.738	3.570		3.008	.005
	komunikasi organisasi	.540	.131	.554	4.106	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas, didapatkan persamaan regresi antara variabel X(komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yaitu $Y=a+bx$ (10,738 + 0,540) X dan dari hasil perhitungan adalah t (hitung) 4,106 dan sig 0,0000, < 0,05 yang membuktikan bahwa hipotesis diterima dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kkinerja pegawai.

Tabel 7 Uji Anova (F) komunikasi organisasi terhadap pegawai bathin VIII sarolangun

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.686	1	115.686	16.862	.000 [*]
	Residual	260.714	38	6.861		
	Total	376.400	39			

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2022

Nilai signifikansi pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai *signifikansi* lebih kecil dari 0,05, sesuai dengan Uji ANOVA pada tabel 7. Sebagai Dari hasil tersebut dapat dijelaskan faktor komunikasi organisasi berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bahin VIII Kabupaten Sarolangun.

3.2 Pembahasan

1. Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun

Berdasarkan temuan yang didapatkan terhadap pegawai instansi Camat Bathin VIII Sarolangun dan diteruskan dengan menganalisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi diinstansi Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun berada pada kategori tinggi dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 3,37 dengan Tingkat Pencapaian Responden Komunikai Organisasi Pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun yang diperoleh sebesar 84,79%.

Berdasarkan pendapat Wiryanto (2005), komunikasi organisasi merupakan pengirim dan penerima sebagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi Organisasi yaitu salah satu pendekatan untuk mensurvei sikap, persepsi dan kepuasan anggota organisasi sehingga memeberikan informasi mengenai komunikasi.Komunikasi ini terjadi kapanpun setidaknya seseorang yang menduduki suatu jabatan dalam penafsiran pesan Dedi Mulyadi (2011).

Dan indikator dari variabel komunikasi organisasi yaitu indikator pemahaman yaitu saya dapat menangkap dan mengerti pesan yang disampaikan oleh rekan-rekan kerja dikantor ini memiliki nilai mean 3,75% dengan nilai TCR sebesar 93,75% paling tinggi. Dan indikator memengaruhi sikap, pesan komunikasi dengan sesama rekan kerja dikantor mampu memengaruhi sikap saya dalam bekerja memiliki nilai mean 2,85 dengan nilai TCR sebesar 71,25 paling rendah diantara indikator lain. Berdasarkan hal tersebut, maka indikator memengaruhi sikap dalam pesan komunikasi dengan sesama rekan kerja perlu diperbaiki guna untuk meningkatkan komunikasi organisasi Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

2. Kinerja Pegawai Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun

Berdasarkan temuan yang didapatkan terhadap pegawai instansi Camat Bathin VIII Sarolangun dan diteruskan dengan menganalisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dikantor Camat Bathin VIII Sarolangun berada dikategori sedang dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 3,16 dengan Tingkat Pencapaian Responden Komunikasi Organisasi Pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun yang diperoleh sebesar 79,06%.

Setiawan (2014), menjelaskan kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian organisasi.

Dan dapat disimpulkan kinerja pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun yaitu pada indikator kuantitas pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai hasil yang optimal dalam waktu yang ditentukan ini memiliki nilai mean sebesar 3,35 dengan nilai TCT sebesar 83,75% paling tinggi. Dan indikator kinerja pegawai pada pertanyaan saya selalu bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan ini memiliki nilai mean sebesar 2,88 dengan TCR sebesar 71,13% paling rendah diantara indikator lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, maka indikator item pertanyaan saya selalu bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan perlu diperbaiki guna untuk meningkatkan kinerja pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

Setelah melakukan penelitian terhadap pegawai Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun dan diteruskan dengan menganalisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun. Pengaruh komunikasi organisasi yang dijabarkan dalam indikator pemahaman, kesenangan, mempengaruhi sikap dan hubungan baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 17.0 dimana T hitung lebih > (besar) T tabel. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun. Adapun besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun adalah sebesar 28,9%. Hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,554 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan kekuatan variabel komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 55,4% dan kontribusi atau peran variabel komunikasi organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai dikantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun tidak sangat besar 28,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Amelia & Agung (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42% pengaruh yang ada terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini sepenuhnya didukung teori yang dikemukakan oleh Ester & Agnes (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi sebesar 65% terhadap kinerja pegawai.

Selain itu ada juga penelitian lain mengemukakan oleh Asuma (2014), menyatakan bahwa komunikasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada organisasi.

Selanjutnya persamaan regresi sederhana yang diperoleh dari penelitian data yaitu: $Y = 10,738 + 0,554 X$. untuk mengetahui kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, maka untuk menghitungnya diperlukan persamaan regresi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun.

4. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan temuan analisis data yang diperoleh pada pembahasan di atas pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan metode analisis adalah analisis regresi linier sederhana: Persamaan regresi $Y = 10,738 + 0,554 X$ ditunjukkan oleh Karyawan (Y). Hal tersebut membuktikan bahwa peningkatan komunikasi organisasi berdampak pada kinerja pegawai. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%, dapat dilihat pada koefisien determinasi R Square sebesar 0,307. Kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Bathin VIII Kabupaten Sarolangun di dijelaskan oleh variabel bebas (komunikasi organisasi). dimana sisanya 69,3 % persen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan penelitian ini.

SARAN

1. Bagi peneliti seterusnya yang berminat dengan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah dimasukkan dalam penelitian ini guna menambah dan memperdalam penggalian data, variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dari hasil uji determinasi dalam penelitian diketahui sebesar 28,9, namun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kepada kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun memperhatikan pegawai khususnya dalam komunikasi organisasi agar menjadi komunikasi yang efektif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba Vol 2 No 3*.
- Aldri, Frinaldi. (2015). Pengaruh Budaya Kerja PNS Dalam Peningkatan Kinerja Di Kabupaten Pasaman Barat. Laporan Hasil Penelitian Universitas Negeri Padang.
- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKonomika*, 13(2), 1–16. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/621>
- Bagian Umum dan Kepegawaian kantor camat Bathin VIII Sarolangun (data diolah)
- Dandan Lukman Buldanyah (2008). Aksebilitas Informasi, Intensitas Komunikasi, dan Efektivitas Layanan Informasi Digital, *Vol. 17, Nomor 2*
- Dapertemen Pendidikan Nasional, Kamus Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal 570.
- Dunggio, S. (2020). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Edy Sutrisno. (2013). Budaya Organisasi, Jakarta. Kencana Hlm 175

- Otieno, Brenda B.A; Waiganjo, Esther W; & Njeru, Agnes. (2015). Effect of Employee Engagement on Organisation Performance in Kenya's Horticultural Sector. *International Journal of Business Administration*. Vol.6, No.2; 2015 pp.77-85. ISSN 1923-4007 E-ISSN 1923-4015. Retrieved from Sciedu Press.
- Hanafi, & muntaha. (2019). Pengaruh Ketaatan Thd Kinerja. 21(1), 19–24.
- Hasil Wawancara Dengan Ibu Rosafilayanty Pegawai di Kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun, Tanggal, 16 september 2021.
- Kusuma, Adinda Citra. (2013). Analisis pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Makmur Industri. Skripsi: Institute Pertanian Bogor.
- Maksum, Buldansyah, D. L., & Prawati, B. (2008). Aksesibilitas Informasi, Intensitas Komunikasi, Dan Efektivitas Layanan Informasi Digital. *Jurnal Perpustakaan Pertanian*, 17(2), 48–55.
- Noor, J. 2010. Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah). Jakarta: PrenadamediaGroup.
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Restu, D., & Si, M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt . Babussalam Baru bagian pemasaran Oleh Rian Ronal Pembimbing I DR . Susi Hendriani , SE ., MM Pembimbing II Abstract Effect Of Motivation and Employee Discipline To Performance Of The Mark. 1(2), 1–15.