

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU PERTANIAN -
AGROBISNIS PERKEBUNAN (STIP-AP) MEDAN**

OLEH :

Sunyianto

Dosen Prodi Komunikasi Universitas Sari Mutiara Indonesia

ABSTRAK

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi disebut dengan komunikasi organisasi. Adapun tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian, sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi. Keberadaan iklim komunikasi organisasi sangatlah penting dikarenakan iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika lingkungan kerja di dalam perusahaan berjalan dengan baik serta karyawan mendapatkan hak yang sesuai dengan pekerjaan. Adapun rumusan penelitian adalah 1) Apakah Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan, 2) Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan dan 3) Apakah Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan, dengan tujuan penelitian adalah 1) Mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan, 2) Mengetahui Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan dan 3) Mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di STIP-AP berjumlah 70 orang sehingga besar populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang sedangkan sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan dari populasi menjadi sampel (*total sampling*) sehingga besarnya sampel penelitian ini adalah 70 orang. Adapun hasil penelitian adalah iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan menjadi variabel dominan terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan sebesar 4,762, loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan STIP-AP Medan sebesar 2,412 dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan. Selanjutnya Nilai R_{Square} yaitu 0,673 atau 67,30%, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan sebesar 67,30% sedangkan sisanya 32,70% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan adalah Terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan dan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIP-AP Medan

Kata Kunci : Iklim Komunikasi, Loyalitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi disebut dengan komunikasi organisasi. Adapun tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian, sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi. Keberadaan iklim komunikasi organisasi sangatlah penting dikarenakan iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi.

Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika lingkungan kerja di dalam perusahaan berjalan dengan baik serta karyawan mendapatkan hak yang sesuai dengan pekerjaan. Rendahnya loyalitas karyawan menjadi salah satu masalah dalam dunia bisnis yang melibatkan banyak kepentingan di dalamnya. Jika ketidakloyalitan karyawan ini dibiarkan terus menerus akan mengganggu perkembangan perusahaan itu sendiri. Loyalitas sangat dibutuhkan dalam mendukung program kerja yang telah ditetapkan

Adapun salah satu modal yang dapat meningkatkan kinerja khususnya tenaga pendidik yaitu kebutuhan akan kemampuan atau *soft skill* yang dimiliki oleh setiap karyawan. *Soft skill* yang dimiliki karyawan merupakan hal yang di bawa secara pribadi di luar dari pendidikan yang dimiliki oleh setiap orang. Kemampuan *soft skill* itu yang dimiliki oleh setiap individu dapat diasah dan ditingkatkan salah satunya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar.

Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan merupakan perguruan tinggi yang fokus dalam bidang kelapa sawit dan karet dimana unsur komunikasi karyawan melibatkan unsur pimpinan, staf dan bawahan. Kinerja instansi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak di instansi ini. Kesadaran para karyawan ataupun pimpinannya akan memberi pengaruh positif loyalitas kerja terhadap kinerja instansi maupun kinerja karyawan secara perorangan dan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan dan memelihara loyalitas yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji dalam penelitian ilmiah dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan.

Selanjutnya rumusan masalah penelitian adalah Apakah Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan, Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan dan Apakah Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan.

Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan, mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan, serta mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim Komunikasi Organisasi adalah sekumpulan persepsi para anggota organisasi terhadap apa yang terjadi dalam organisasi di mana mereka bekerja (Goldhaber, 1995:63). Interaksi yang terjadi di antara anggota organisasi baik antar teman sekerja, atasan dengan bawahan atau sebaliknya akan menambah pengetahuan dan pemahaman bagi anggota organisasi mengenai latar belakang, pengalaman, sikap dan perilaku orang lain.

Iklim Komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Wayne, 2001:147)

Litwin dan Stringer (2002 : 48) dalam Wirawan (2007:121), ada 4 (empat) dimensi iklim organisasi, yaitu :

- a) Tanggung jawab, yaitu derajat pendelegasian pengalaman yang dialami pegawai.
- b) Standar, yaitu harapan tentang kualitas kerjanya.
- c) Imbalan, yaitu pengakuan dan imbauan untuk hasil kerja yang baik dan sebaliknya hukuman bagi pekerja yang tidak baik.
- d) Kedekatan dan dukungan, yaitu persahabatan dan kepercayaan yang baik.

Iklm komunikasi organisasi yang kondusif diinginkan oleh semua karyawan. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif menurut Berry dalam Timpe (1999 : 146) dapat diketahui dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) setiap individu harus tahu di mana posisi kedudukan atau tempat departemennya;
- 2) saling pengertian antara pemimpin dan bawahan tentang apa yang diharapkan;
- 3) pegawai harus diberi semangat untuk menyuarakan pendapat dan mengajukan gagasan dan usulan kepada pimpinan;
- 4) pemberian tugas kepada anggota harus bersifat merasa tertantang;
- 5) pegawai harus diberi kesempatan untuk maju;
- 6) pendelegasian tugas dan wewenang.

Indikator Iklim Komunikasi Organisasi untuk menganalisis iklim komunikasi disuatu organisasi, Pace dan Faules (2008 :149) mengemukakan 7 (tujuh) faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu :

- 1) Kepercayaan,.
- 2) Pembuatan keputusan bersama.
- 3) Kejujuran,
- 4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah,
- 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas,.
- 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi,
- 7) Lingkungan Kerja,

2. Loyalitas Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2001), artinya adalah patuh atau setia. Menurut Hasibuan (2011 : 35), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits (2002 : 38), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Pambudi (2008 : 14), di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama diabergabung di dalam organisasi tersebut.

Steers & Porter (1993 : 148) dalam Dewi & Endang (2008:48) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Karakteristik Pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi.

Menurut Steers dan Porter (1982:168), dalam Kusumo (2006:38) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan prestasi yang dimiliki.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2008 : 68), dalam Trianasari (2005 : 34) antara lain :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan
5. Hubungan antar pribadi

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Sedangkan indikator-indikator loyalitas kerja karyawan menurut Saydam (2008 : 29) antara lain :

1. Ketaatan dan kepatuhan,
2. Tanggungjawab,
3. Pengabdian,
4. Kejujuran

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006:121).

Simamora (2006:93) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As’ad, 2006:86) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*sucessfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 2006:86).

Sejalan dengan pengertian tersebut, Mangkunegara dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM”, mengatakan bahwa: “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”(Mangkunegara, 2005:9)

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Pengertian penilaian kinerja pegawai dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, yaitu: “Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya” (Mangkunegara, 2007:10).

Kegunaan penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk meng evaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai Performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Tika menjelaskan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor intern : terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern : terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. (Tika, 2006:122).

Menurut Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

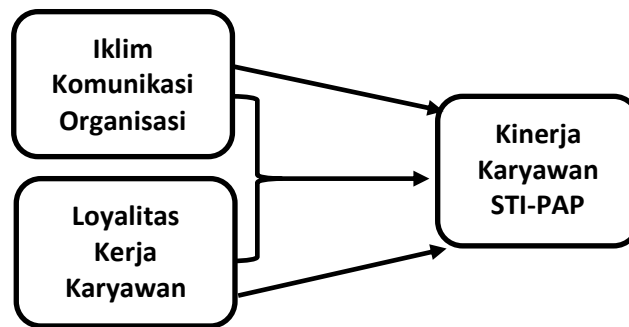
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Kerangka Konseptual

kerangka konseptual penting dalam suatu penelitian, karena berdasarkan model konseptual tersebut, maka disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh variabel yang digunakan untuk mengetahui variabel pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja, kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini digambarkan berikut :



Gambar 2.1. Model Konseptual

Hipotesis Penelitian

Dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, sebagai berikut :

- H₁ Iklim Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan
- H₂ Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan
- H₃ Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan

METODE PENELITIAN

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) yang berjumlah 70 orang sehingga besar populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang sedangkan sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan dari populasi menjadi sampel (*total sampling*) sehingga besarnya sampel penelitian ini adalah 70 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} variabel Iklim Komunikasi Organisasi adalah 4,762 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,667 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,762 > 1,667$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan menjadi variabel dominan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan yaitu sebesar 4,762.

Nilai t_{hitung} variabel Loyalitas Kerja adalah 2,412 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,667 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,412 > 1,667$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Perkebunan Agrobisnis Perkebunan Medan yaitu sebesar 2,412.

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 4,542 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $6,995 > 4,542$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan.

Selanjutnya Nilai R_{square} yaitu 0,673 atau 67,30%, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan, sebesar 67,30% sedangkan sisanya 32,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel gaya komunikasi organisasi,

kepuasan kerja, iklim kerja, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan

Saran

Sedangkan saran penelitian adalah :

1. Berkaitan dengan hasil penelitian, maka manajemen STIP-AP Medan Medan disarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan pola komunikasi yang tercipta dengan baik yang sudah dilakukan karyawan dengan atasan.
2. Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan, perlu dilakukan usaha yang dapat memperkuat Loyalitas Kerja dan meningkatkan motivasi berprestasi Karyawan. Penguatan Loyalitas Kerja para Karyawan STIP-AP Medan Medan dapat dilakukan melalui kegiatan sosialisasi dan difusi budaya, indoktrinasi, dan pelatihan yang dapat meningkatkan kesadaran tentang bagaimana berpikir dan berperilaku yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi. Peningkatan motivasi berprestasi dapat dilakukan Karyawan bekerja sama dengan sesama rekan Karyawan dan dengan Pimpinan STIP-AP Medan melalui pemberian penjelasan tentang pentingnya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam rangka mencapai Kinerja Karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Aditama, Chandra Yoga. 2003. **Manajemen Administrasi Rumah Sakit**. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- As'ad, Moh. 2006. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Siswanto B. Satrohadiwiryono. 2008. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Goldhaber, Gerald M. 1995. *Organizational Communication*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**, Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar AA, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Pabundu Tika, 2006. **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Pace, Wayne ; Faules, G. Don, 2001, **Komunikasi Organisasi**, penerjemah Deddy Mulyana, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta, BPFE UGM.
- Raspberry, Robert W and Lemoine Laura F. 1989. *Effectif Communications*. Boston
- Redding, W. Charles. 1972, *Communication Withim The Organization: Interpretive review of theory and Research*. New York. Industrial Communication Council
- Rivai, Veithzal. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A..2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro**. Djambaran. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2010. **Metodologi Penelitian untuk Bisnis**. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora. Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN
- Steers, R. M., Porter, W., Lyman. 1982. *Motivational and Work Behavior*, 3th editor. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company.
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND**. Bandung : Alfabeta
- Timpe, A Dale. 1999. **Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produktivitas**. Jakarta : Gramedia
- Wibowo. 2007. **Budaya Organisasi. Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2007. **Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian**. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.