

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

Budaya Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Sejati Rezeki

Mega Sihombing¹⁾, Setiamenda Ginting²⁾, Evi Enitari Napitupulu³⁾, Cadra Halawa⁴⁾, Viktoria Zai⁵⁾

^{1,2,3,4,5)}Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Sari Mutiara Indonesia

Artikel Informasi	Abstract
Received : 21 November 2022	This research aims to determine and explain the significant influence of organizational culture and organizational communication climate simultaneously and partially on employee performance at PT. A True Partner of Fortune. This type of research uses explanatory research methods, namely research that explains the relationship between variables and tests hypotheses that have been previously formulated. The population in this study were all employees of PT. A True Partner of Fortune. The sample in this study was 86 respondents. Proportionate stratified random sampling technique was used to take the sample. The analysis model used in this research is Multiple Linear Regression with the help of the SPSS version 16.0 for Windows program. The partial research results showed that organizational culture variables had a significant effect on employee performance by 16.6% and organizational communication climate had a significant effect on employee performance by 68.4%. Simultaneously, the organizational culture variable and organizational communication climate variable have a significant effect on employee performance by 51.3%.
Revised : 26 November 2022	
Available Online : 30 November 2022	
Keyword	
Organizational Culture, Organizational Communication Climate, Employee Performance	
Korespondensi	
Phone :	
Email : megasihombing76@gmail.com	

PENDAHULUAN

Pembentukan budaya yang ada pada tingkat organisasi merupakan perwujudan sarana terbaik sebagai penyesuaian bagi anggota/karyawan, bagi orang yang diluar organisasi yang terlibat (pasien dan keluarganya) dan pihak yang berkepentingan (stakeholders) ataupun bagi para pembentukan dan pengembangan budaya organisasi dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi atau perkembangan waktu yang selalu mengalami perubahan akan berpengaruh terhadap pembentukan budaya pada organisasi tersebut.

Kotter dan Heskett (1997) menemukan bahwa perusahaan-perusahaan yang unggul ternyata mempunyai budaya korporat yang kuat dan dengan karakter nilai yang unggul. Oleh karena itu budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen dengan menyesuaikan perkembangan zaman, serta diperkenalkan pada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu. Kemampuan organisasi untuk mengolah faktor eksternal dan internal kemudian dipadukan dengan strategi organisasi akan menentukan pencapaian tujuan akhir organisasi yang

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

lebih efektif dan efisien. Faktor internal dapat diwakili oleh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Abdullah (2006:17). budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat. Pertama, kuat (strong), artinya budaya organisasi yang dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen, dan anggota organisasi) untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun tersebut harus mampu mendorong para pelaku organisasi dan organisasi itu sendiri untuk memiliki tujuan, sasaran, persepsi, komitmen, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas, sehingga mereka mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama, serta dalam semangat yang sama pula. Kedua, dinamis dan adaptif artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi seperti tuntutan dari stakeholders eksternal dan perubahan dalam lingkungan hukum, ekonomi, politik, sosial, teknologi informasi, dan lainnya.

Littlejohn and Karen (2005:258) Organizational culture is something that is made through everyday interaction with

the organization-not just task work, but all kinds of communication. (Budaya Organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan melalui interaksi sehari-hari dalam organisasi bukan hanya tugas pekerjaan tetapi semua jenis komunikasi). Jika karyawan dapat menyesuaikan diri dengan budaya dan iklim komunikasi sehingga dirasakan menyenangkan maka karyawan akan merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila hal ini terjadi, kinerja karyawan merupakan sesuatu yang pasti dapat terjadi pada titik optimal masing-masing karyawan.

Budaya organisasi mempunyai hubungan dengan iklim komunikasi organisasi. Kopelman, Brief, dan Guzzo (1989) mengatakan bahwa “budaya organisasi menyediakan konteks tempat iklim organisasi menetap” Suatu pemahaman mengenai iklim komunikasi organisasi dapat berbicara banyak kepada kita mengenai budaya organisasi. Hasil hipotesis yang diperoleh menyatakan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan atau berperan dalam pembuatan keputusan mungkin akan muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan iklim komunikasi organisasi pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan (Pace and Faules, 2002:148).

Kemampuan organisasi untuk mengolah faktor eksternal dan internal kemudian dipadukan dengan strategi organisasi akan menentukan pencapaian tujuan akhir organisasi yang lebih efektif dan efisien. Faktor internal dapat diwakili oleh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi.

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

Pace and Faules (2002:147) mengemukakan iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi organisasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Berkaitan dengan iklim organisasi, Muhammad (2002:85) menyatakan Iklim komunikasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Dengan demikian iklim komunikasi dapat berupa iklim komunikasi positif dan iklim komunikasi negative. Karakteristik yang dibentuk iklim komunikasi positif adalah iklim komunikasi yang penuh persaudaraan yang mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Sedangkan karakteristik iklim komunikasi negative menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan. Iklim komunikasi yang dibentuk dalam suatu organisasi sudah barang tentu akan mendapat perhatian dari para anggota organisasi tersebut. Apa yang dirasakan para anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang telah dibentuk akan menimbulkan perasaan puas atau tidak puas dalam berkomunikasi (Muhammad, 2002: 87).

Kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu

periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berupa peraturan ketenagakerjaan, nilai-nilai sosial, pesaing, pelanggan, serikat buruh, keadaan ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Faktor eksternal akan berpengaruh terhadap faktor internal karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari budaya organisasi, iklim organisasi, iklim komunikasi, kecerdasan, ketrampilan, motivasi, kestabilan emosi, persepsi, peran, kondisi fisik, komitmen, system pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja dan sebagainya.

Mangkunegara (2008:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Secara singkat dikatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi bobot ketiga faktor di atas, maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Drucker (1991) dalam Tika (2010:4) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Menurut Amnuai (1989) dalam Tika (2010:4), mengatakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Likert (Gibson, et al 1996) mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat dideteksi menjadi 4 yaitu :

1. Autokratik yaitu proses kepemimpinan yang terjadi sama sekali tidak memberikan keyakinan dan kepercayaan pada bawahan, memotivasi dengan ancaman, sentralisasi dan sama sekali tidak mendorong partisipasi bawahan dan tidak merasa terikat untuk mengembangkan bawahannya

2. Sedikit tidak autokratik yaitu proses kepemimpinan yang hanya sedikit memberikan kepercayaan pada bawahan tetapi masih tetap memotivasi dengan ancaman, masih sentralisasi, sedikit mendorong partisipasi dan tidak terikat mengembangkan bawahannya

3. Konsultatif adalah proses kepemimpinan yang mulai memberikan kepercayaan pada bawahan, tidak sentralisasi, motivasi sudah tidak didasarkan pada ancaman dan mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

4. Partisipatif yaitu kepemimpinan yang lebih kompleks dari tiga iklim terdahulu, pemimpin memberikan kepercayaan, bawahan merasa bebas membahas permasalahan pekerjaan, motivasi lewat metode partisipatif, interaksi secara terbuka, desentralisasi dan pimpinan memikirkan pengembangan bawahan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian terfokus pada penelitian kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variable-variabel yang berhubungan dengan teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survey yaitu mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory (eksplanatory research), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variable-variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendi, 1989: 58).

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menjelaskan hubungan variable budaya organisasi (X1), iklim komunikasi organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 86 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan karakteristik jenis kelamin, sebanyak 86 orang responden (70,93%) adalah perempuan dan 25 orang responden (29,07%) adalah laki-laki. Hal ini bisa dimaklumi karena sebagian besar karyawan PT. Mitra Sejati Rejeki adalah perempuan.

Berdasarkan karakteristik usia responden yaitu, sebanyak 15 orang responden (17,44%) adalah berusia antara

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

21 sampai 30 tahun, sebanyak 35 orang responden (40,70%) adalah berusia antara 31 sampai 40 tahun, sebanyak 26 orang responden (30,23%) adalah berusia antara 41 sampai 50 tahun dan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang responden (11,63%). Dari karakteristik responden berdasarkan usia menggambarkan bahwa karyawan PT. Mitra Sejati Rejeki yang dominan produktif berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 35 orang (40,70%).

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda pada sebagai berikut :

1. Nilai Sig F sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis (H_a) diterima, Ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian, secara simultan variabel-variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,513 berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 51,3% oleh variabel budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar 2 variabel independen yang diteliti.
3. Dari hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa R sebesar 0,716, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel- variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan iklim komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R Square (R^2) sebesar 0,513 berarti kontribusi variabel

independen tersebut terhadap keragaman Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.052 dengan nilai signifikansi 0,33. Budaya organisasi yang baik akan melekat pada karyawan, sehingga akan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Hal ini mendukung pernyataan Kotter dan Heskett (1997) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan adanya pengaruh yang positif antara budaya dengan kinerja karyawan.

Jika perusahaan mempunyai budaya yang kuat maka kinerja karyawan akan menjadi tinggi. Sebaliknya, jika budaya kerja organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Helriegel dan Slocum (1974) setiap individu memiliki ciri yang khas yang tidak sama antara satu individu dengan individu yang lain. Perbedaan-perbedaan tersebut, misalnya ditinjau dari sudut kebutuhan, keinginan, nilai-nilai, sikap, norma- norma yang dibuat, kemampuan, minat, bakat, kepentingan, harapan- harapannya, cita-citanya. Karena dengan adanya perbedaan-perbedaan tersebut maka wajar bila kinerja atau prestasi kerja karyawan berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Killman, et.al. (1985) menggambarkan budaya organisasi sebagai proses adaptasi jika budaya

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

memerlukan pengambilan resiko, kepercayaan dan pendekatan proaktif terhadap organisasi sebagaimana kehidupan individu. Karyawan perusahaan secara aktif mendukung pekerjaan karyawan lainnya dalam mengidentifikasi permasalahan dan mengimplementasikan solusi permasalahan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang positif iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta secara signifikan ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.501 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti menandakan ada pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini sesuai dengan Ostroff (1993) yang menyatakan bahwa ada pengaruh potensial terhadap kognisi, sikap dan perilaku karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1 yang diajukan diterima. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai signifikan t dengan nilai 0,033 dan masih dibawah $\alpha < 0,05$ serta $\beta = 0,166$ yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 16,6% sedangkan pengaruh sebesar 83,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
2. Hipotesis 2 yang diajukan diterima. Dari hasil perhitungan diketahui

bahwa variabel iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi mempunyai signifikan t dengan nilai 0,000 dan masih dibawah $\alpha < 0,005$ serta $\beta = 0,684$ yang berarti bahwa variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 68,4% sedangkan pengaruh sebesar 31,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman., & Muhidin, Sambas Ali. 2007. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsini, 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Etzioni, Amitai. 1964. Modern Organization. Michigan, Prentice-Hall
- Ghozali, I, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ginting, S., & Gari, H. (2020). Pengaruh Talkshow Mata Najwa Terhadap Peningkatan Wawasan Kebangsaan Dikalangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia Tahun 2020. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 2(1), 176-181.
- Ginting, S., & Manao, E. H. (2020). Hubungan Persepsi Dengan Minat Menonton Program Talkshow Kick Andy Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial USM-Indonesia: Studi Korelasional Tentang Hubungan Persepsi dengan Minat Menonton Talkshow Kick

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

- Andy di Metro TV Pada Mahasiswa FEIS USM-Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 2(2), 255-261.
- Ginting, S. (2021). Pengaruh Konten Vlog Dalam Youtube Terhadap Pembentukan Sikap Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 3(1), 419-427.
- Ginting, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sejati Rezeki. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 3(2), 397-403.
- Ginting, S., & Harefa, M. (2022). Strategi Komunikasi Bidang Metrologi Terhadap Peningkatkan Pelayanan Tera Dan Tera Ulang Di SPBU Kota Medan. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 4(1), 462-470.
- Griffin, E. M. 2016. A First Look at Communication Theory, New York. NY. US; \McGraww-Hill.
- Harefa, H. S. A., Sari, S. N., & Hia, N. (2021). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Tingkat Pengetahuan Tentang Hoax Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 3(2), 123-138.
- Hia, N., & Gulo, T. J. (2021). Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Minat Belajar Siswa/i Kelas VIII SMP Negeri 1 Telukdalam. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 110-116.
- Hia, N., & Laia, M. N. I. (2022). Dampak Komunikasi Virtual Dalam Proses Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Lahusa Kelas XI. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 4(1), 172-178.
- Hia, N., Sarah, E. M., & Napitupulu, E. E. (2022). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Dalam Keluarga Di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 3(2), 130-134.
- Hia, N., Napitupulu, E. E., & Daeli, M. M. (2022). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Podcast Medan Orbit Melalui Tema Podcast 100 Hari Kinerja Walikota Medan. *Jurnal Visi Komunikasi/Volume*, 21(02), 231-238.
- Hia, N., Sarah, E. M., & Naibaho, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Orang Tua terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Anak di SMA Katolik Mariana Medan. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 6(2), 270-275.
- Hia, N., Sarah, E. M., & Marpaung, R. (2023). Sosialisasi Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik Dalam Pemanfaatan Media Sosial di Kalangan Muda Mudi HKBP Rogate Medan. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 4(2), 21-25.
- Hia, N., Sarah, E. M., & Marpaung, R. (2023). Sosialisasi Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik Dalam Pemanfaatan Media Sosial di Kalangan Muda Mudi HKBP Rogate Medan. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 4(2), 21-25.
- Kiryantono, Rachmat. 2008. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Kencana PrenadaJakarta, Media Group.
- Lumban Toruan, R. M. L. (2018). Terpaan Iklan Vivo V7+ dan Minat Membeli Produk (Studi Korelasional Tentang Pengaruh Terpaan Iklan Vivo V7+ Versi Agnez Mo "Clearer Selfie" Di Televisi Terhadap Minat Beli pada Kalangan Mahasiswa USU) (Doctoral dissertation).
- Lumban Toruan, R. M. L. (2021). Efektivitas Aplikasi Ruang Guru sebagai Medium Komunikasi dalam

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

- Kegiatan Bimbingan Belajar Daring di Kalangan Siswa SMA di Kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Lumbantoruan, R. M. L., & Napitupulu, E. E. (2023). Pengabdian Masyarakat Bertajuk Satu Langkah Kecil untuk Semangat Berbagi. *Altifani: Jurnal Pengabdian Masyarakat Ushuluddin, Adab, dan Dakwah*, 3(2), 155-164.
- Masmuh A, 2010. Komunikasi Organisasi dalam Perpektif Teori dan Praktek. Malang (ID), UMM Press.
- Napitupulu, Evi Enitari. (2020) Revitalisasi Ulos Dalam Mendukung Ekonomi Kreatif Samosir Sumatera Utara. S2 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Napitupulu, E. E. (2015). *Komunikasi Simbolik Ulos Pada Pernikahan Adat Batak Toba (Studi Interaksionisme Simbolik Ulos Pada Pernikahan Adat Batak Toba Di Sumatera Utara)* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Napitupulu, E. E. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, Dan Kemasan terhadap Minat Beli Produk Mabuschetta. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(2), 425-432.
- Napitupulu, E. E. (2022). Pengaruh Aplikasi My Telkomsel Terhadap Pemenuhan Internet Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 4(1), 477-480.
- Napitupulu, E. E., Toruan, R. M. L. L., & Simanjuntak, M. (2023). Pola Komunikasi Suami Istri Dalam Penyelesaian Masalah Di Awal Masa Pernikahan. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 5(1), 47-55.
- Napitupulu, E. E., & Toruan, R. M. L. L. (2023). Efektivitas Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Dalam Komunikasi Antarbudaya Progam Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sari Mutara Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 5(2), 252-262.
- Noor. Juliansyah. (2011). Metodologi Penelitian. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pauley, Judith and Pauley, Joseph. 2009. Communication The Key to Effective Leadership, ASG Quality Press, Milwaukee.
- Poole, Marshall Scott, (1985). Communication and Organizational Climates, Review, Critique, and a New Perspective, Beverly Hills, California, Sage Publisher.
- Rakhmat, Jalalluddin. 2007. Metode Penelitian Komunikasi. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Redding, W. Charles, 1972. Communication within the OrganizationL an Interpretive Review of Theory and Research. New York: Industrial Communication Council.
- Riduwan. (2008). Dasar-dasar Statistika. Robert's Rules of Innovation: A 10-Step Program for Corporate Survival and Rules of Innovation II: The Art of Implementation. Bandung, Alfa Beta.
- Sari, S. N., Sos, S., Hia, N., & Kom, S. (2021). Gaya Komunikasi Pustakawan Pada Pengguna Pada Taman Bacaan Masyarakat Literasi Sosial. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(1), 191-201.
- Sihombing, M. U. S., & Famaugu, N. (2020). Minat Jurnalis Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara Dalam Meliput Berita Aktual Sumut Dalam Berita. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 2(1), 182-187.
- Sihombing, M. U. S., & Halawa, M. R. (2021). Pandemi Covid-19 Terhadap Perubahan Komunikasi (Studi Deskriptif Tentang Pandemi Covid-

Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial

- 19 Terhadap Perubahan Komunikasi Guru Di Smp Markus Medan). *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(2), 261-270.
- Sihombing, M. U. S., & Halawa, M. R. (2021). Pandemi Covid-19 Terhadap Perubahan Komunikasi (Studi Deskriptif Tentang Pandemi Covid-19 Terhadap Perubahan Komunikasi Guru Di Smp Markus Medan). *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(2), 261-270.
- Sihombing, M. (2021). Penggunaan Aplikasi Zoom Meeting Dan Google Meet Dalam Proses Belajar Mengajar Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(2), 404-410.
- Sihombing, M. U. S., & Telaumbanua, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Virtual Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 4(1), 70-77.
- Simamora, N., & Bago, H. (2020). Persepsi Pembaca Terhadap Surat Kabar Jurnal Asia Medan. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 2(1), 188-194.
- Simamora, N., & Zebua, A. (2020). Peranan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara Dalam Memenuhi Kebutuhan Informasi Lokal Pada Mahasiswa Universitas Sari Mutiara Indonesia Kota Medan. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 2(2), 262-267.
- Simamora, N., & Saragih, F. V. J. (2021). Analisa Proses Produksi Program Siaran Berita Di Lpp (Lembaga Penyiaran Publik) Rri (Radio Republik Indonesia) Medan Dalam Meningkatkan Daya Tarik Pendengar. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(2), 271-279.
- Simamora, N. (2021). Strategi Komunikasi Dalam Mempromosikan Yayasan Mitra Sauri Utama Medan. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(1), 448-453.
- Simamora, N. (2021). Pengaruh Tayangan Iklan Program AdSense Pada Channel Youtube Deddy Corbuzier Terhadap Minat Menonton Mahasiswa Universitas Sari Mutiara Indonesia. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 3(2), 411-417.
- Toruan, R. M. L. L., Asmara, S., & Zulkarnain, I. (2022). Effectiveness of Ruangguru Application as Communication Medium in Online Tutoring among HighSchool Students in Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 899-908.
- Toruan, R. M. L. L., Napitupulu, E. E., Sibagariang, E. E., & Halawa, A. P. (2023). Sosialisasi Public Relations dan Manajemen Krisis. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 4(2), 163-167.