ANALISIS BEBAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN ELEKTRONIKA DAN TELEKOMUNIKASI (P2ET-LIPI) BANDUNG

Analysis Workload, Organizational Communication And Teamwork on Employees Performance In Research Center For Electronics And Telecommunication Indonesian Institute Of Sciences (P2ET-LIPI) Bandung

Sri Widodo Soedarso[1] Reza Budiman[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Rezabudiman94@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study is to determine the amount of Workload, Organizational Communication and Team Work on Employee Performance On P2ET LIPI Bandung. The method used in this research is desktifive verification method. The object of this research is employees P2ET-LIPI Bandung which has a population of 114 people. Random sampling was used as an analysis technique then found as many as 89 people as samples. Questionnaires, interviews and observations were used as data collection techniques. The analysis method uses Multiple Regression Analysis, using partial hypothesis testing using the t-test hypothesis test and f-test using the SPSS application program as an analytical tool. Descriptive research results that show that the Workload, Organizational Communication, Team Work and Employee Performance fall into the category quite well. Furthermore, the results of verification research show that Workload, Organizational Communication and Teamwork have a significant effect on employee performance partially. Among the variables of Workload, Organizational Communication, and Team work that has the most influence on employee performance is Team Work.*

Keywords: Workload, Organizational Communication, TeamWork, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membuka peluang kita untuk melihat masa depan yang penuh tantangan dan berdayasaing (*competitiveness*). Era kesejagatan yang tidak dibatasi oleh wakut dan tempat membuat Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan, dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya agar tidak tertinggal dari persaingan global. Globalisasi disemua lini memberikan peluang sekaligus masalah bagi semua pihak. MSDM merupakan hal yang penting didalam organisasi untuk menunjang keefektipan dan keberhasilan organisasi yang dilihat dari hasil kulitas dan kinerja sumber daya manusia didalam organisasi.

Penelitian ini bertempat di P2ET-LIPI Bandung, dalam hal ini sebuah instansi memerlukan SDM yang memberikan kontribusi kinerja baik. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Fakto yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja organisasi ialah beban kerja, dengan pemberian beban kerja yang baik, maka perusahaan akan mengetahui sejauh mana pegawai tersebut memberikan kontribusinya terhadap perusahaan, selain itu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan merupakan komunikasi organisasi, komunikasi organisasai sangatlah penting untuk menjaga keharmonisan antar pegawai demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, faktor lain yang dapat menunjang keberhasilan kinerja pegawai merupakan dari kerjasama tim yang ada dalam perusahaan, kerjasama tim merupakan faktor yang mendukung dari keberhasilan sebuah perusahaan, didalam perusahaan

dibutuhkan sebuah tim untuk menjalankan tujuan dari perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
5. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data0dan bahan penelitian yang digunakan sesuai0dengan apa yang menjadi masalah mengenai Analisis Beban Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET LIPI Bandung.

.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET LIPI Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET LIPI Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET LIPI Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET-LIPI Bandung.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

1. Bagi Manajemen P2ET LIPI Bandung.
   Memberikan informasi mengenai Beban Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat digukan sebagai acuan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai P2ET LIPI Bandung.
   Memberikan informasi mengenai Beban Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai, untuk melihat atau mengevakuasi kinerjanya.

Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu yang sudah ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan referensi tentang Analisis Beban Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.
2. Bagi peneliti lain, yaitu sebagai bahan referensi bagi penelitian dibidang yang sama.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Suci R. Mar'ih koesoemowidjojo (2017:21) "Beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu".

Menurut Suci R. Mar'ih koesoemowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantara lain:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang Harus Dicapai

Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2013:31) "Komunikasi organisasi adalah suatu disiplin studi yang dapat mengambil sejumlah arah yang sah dan bermanfaat Secara fungsional komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan

bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan".

Menurut Pace dan Faules (2006) dalam Ahmad Fauzidan Sarwititi Sarwoprasodjo (2014) ada 6 indikator komunikasi organisasi diantaranya :

1. Kepercayaan *(Trust*)
2. Kejujuran *(Honesty*)
   Pembuatan Keputusan Bersama (*Participative Decision Making*)
4. Keterbukaan Terhadap Komunikasi Ke Bawah (*Openness In Downward Communication*)
5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas (*Listening In Upward Communication*)
6. Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi (*Concern For High Performance Goals*)

Kerjasama Tim

Amirullah (2015:160) "Kerjasama tim atau *teamwork* yaitu sekumpulan individu yang berkerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama".

Menurut West (2002) dalam jurnal Muhammad Hatta, Said Musnadin dan Mahdani (2017) indikator-indikator kerjasama tim sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

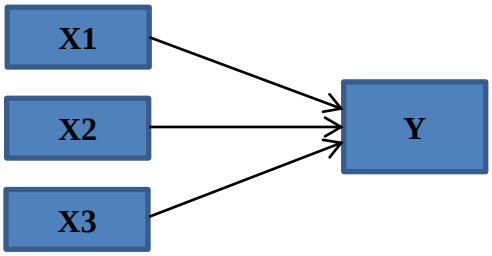
Kinerja Pegawai

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kerjasama Tim diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai P2ET-LIPI Bandung

H2: Beban Kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET-LIPI Bandung

H3: Komunikasi Organisasi diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET-LIPI Bandung

H4: Kerjasama tim diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada P2ET-LIPI Bandung

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Beban Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Kerjasama Tim (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Dan selanjutnya penarikan sampel dengan digunakan random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 114 pegawai dengan diambil sampel sebanyak 89 pegawai P2ET-LIPI Bandung. Data yang digunakan, data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan

penyebaran observasi, kuesioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai dengan sampel 89 responden.

Hasil analisis deskriptif menunjukan didapat dari jawaban responden mengenai indikator Beban Kerja dalam kategori cukup dengan persentase 57%, hasil dari jawaban responden mengenai indikator Komunikasi Organisasi dalam kategori cukup baik dengan perentase 65,37%, hasil dari jawaban responden mengenai indikator Kerjasama Tim dalam kategori cukup dengan persentase 59,55% dan untuk hasil variable Kinerja Pegawai dalam kategori cukup baik dengan persentase 61.69%.

Hasil Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis persamaan regresi linier berganda akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Y= 12,188 - 0,408X1 + 0,178X2 + 0,482X3

a. Konstanta sebesar 12,188 menunjukan bahwa ketika beban kerja, komunikasi orgaissasi dan kerjasam tim bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai diprediksi akan bernilai sebesar 12,188 kali.
b. Variabel X1 yaitu beban kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,408 menunjukan bahwa ketika beban kerja ditingkatkan, diprediksi akan menurunkan kinerja pegawai sebanyak 0,408 kali.
c. Variabel X2 yaitu komunikasi organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,178 menunjukan bahwa ketika komunikasi organisasi ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,178 kali.
d. Variabel X3 yaitu kerjasama tim dengan nilai koefisien sebesar 0,482 menunjukan bahwa ketika kerjasama tim ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,482 kali.

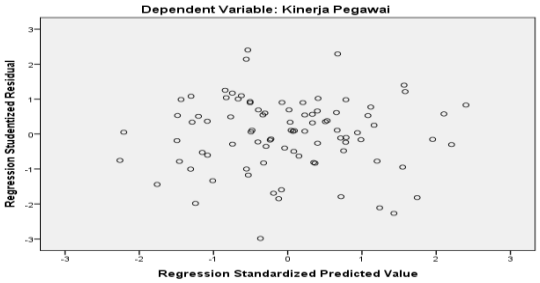
Uji Normalitas

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil uji normalitas di dapat hasil Sig sebesar 0,505(X_1); 0,375(X_2), 0,465(X_3) dan 0,435(Y). hasil probabilitas tersebut > 0.05 maka dapat disimpulkan datanya dengan hasil distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil Uji Multikolinieritas di dapat hasil Nilai tolerasi 0,975(X_1); 0,872(X_2) dan 0,892(X_3) > 0,1 dan VIF 0,1026(X_1); 0,146 (X_2) dan 0,121(X_3) < 10, Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi data bebas dari multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa tidak ada masalah *heteroskedastiditas* karena titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y.

Analisis Korelasi Simultan

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759[a]	.575	.560	1.77330

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Beban Kerja, Komunikasi Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai korelasi beban kerja, komunikasi organisasi dan kerjasama tim dengan kinerja pegawai sebesar 0,759. Yang berarti positif kategori cukup tinggi.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 2. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Correlations

		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.449**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	-.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar -0,449. Yang termasuk kategori sedang.

Tabel 3. Hubungan Antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Correlations

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi yang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,521. Yang berarti positif dengan kategori sedang.

Tabel 4. Hubungan Antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai

Correlations

		Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi kerjasama tim dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,558. Yang beraerti positif dedngan kategori sedang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.188	1.816		6.710	.000
	Beban Kerja	-.408	.078	-.374	-5.226	.000
	Komunikasi Organisasi	.178	.042	.319	4.221	.000
	Kerjasama Tim	.482	.083	.432	5.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Diketahui nilai t-hitung yang diperoleh beban kerja adalah sebesar -5,226. Dengan α= 0,05, df= n – k - 1 = 89 – 3 – 1 = 85, sehingga di peroleh t-tabel sebesar ±1,988. nilai t-hitung 5,226, berada diluar nilai t-tabel (-1,988 dan 1,988) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Diketahui nilai t-hitung komunikasi organisasi sebesar 4,221. Dengan α=0,05, df= n – k – 1 = 89 – 3 – 1 = 85 sehingga diperoleh t-tabel sebesar ±1,988. Nilai t-hitung lebih besar dari t-table (4,221>1,988) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

3. Pengujian Hipotesis Parsial X_3

Diketahui nilai t-hitung kerjasama tim sebesar 5,770. Dengan α= 0,05, df = n – k – 1 = 89 – 3 – 1 = 85 sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar ±1,988. Nilai t-hitung lebih besar dari t-table (5,770>1,988), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.301	3	120.767	38.405	.000[b]
	Residual	267.290	85	3.145		
	Total	629.591	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Beban Kerja, Komunikasi Organisasi

Diketahui nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 38,405. Dengan α= 0,05, db_1 = 3 dan db_2 = 85, sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,712. Nilai F_{hitung} (38,405) > F_{tabel} (2,712), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri beban kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja, komunikasi organisasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Elektronika dan Telekomunikasi (P2ET-LIPI) Bandung dinilai cukup baik.

   Pada variable beban kerja dikategorikan cukup, hal ini dikarenakan kondisi pekerjaan yang intensitas pekerjaannya cukup tinggi dan kondisi lingkungan kurang menunjang pegawai dalam bekerja.

   Pada variable kumunikasi organisasi dikategorikan cukup baik, hal ini dikarenakan kodisi pegawai terhadap pimpinan disaat menemui permasalah pekerjaan kurang terbuka dan tidak ada inisiatif pegawai untuk mengkomunikasikan permasalahan secara langsung terhadap pimpinan serta pegawai tidak mudah mendapatkan informasi dalam penigkatan kemampuan kerja.

   Pada variable kerjasama tim cukup, hal ini dikarenakan kondisi antar pegawai masih kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas secara tim, dan memiliki sifat individual dalam menjalankan tugas-tugas tim, dan hal tersebut dapat dikategorikan setiap pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab didalam tim kerja.

   Pada variable kinerja pegawai cukup baik, hal ini dikarenakan kondisi pekerjaan pegawai hanya sebatas tugas yang diperintahkan saja, tidak ada inisiatif untuk mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditentukan instansi dan dalam penggunaan waktu bekerja banyak terbuang dengan tidak disiplinnya pegawai dalam memanfaatkan waktu yang telah diberikan instansi.
2. Setelah dilakukan penelitian di bab sebelumnya, secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
3. Setelah dilakukan penelitian di bab sebelumnya, secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
4. Setelah dilakukan penelitian di bab sebelumnya, secara parsial kerjasama tim beerpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.
5. Setelah dilakukan penelitian di bab sebelumnya, secara simultan beban kerja, komunikasi organisasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung.

Saran

1. Beban Kerja yang intensitasnya tinggi disarankan agar jika adanya perbaikan kondisi dan lingkungan pekerjaan, dengan cara memperbaiki lingkungan atau kondisi fasilitas yang ada, memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan bersemangat sehingga dapat melebihi pencapaian kinerja sebelumnya. Sedangkan mengenai komunikasi organisasi penulis menyarankan agar memperbaiki keterbukaan komunikasi antar pegawai, hal tersebut dapat menghambat dalam kelancaran tujuan dari organisasi itu sendiri. Sedangkan mengenai kerjasama tim penulis menyarankan agar setiap pegawai meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan instansi. Dan mengenai kinerja pegawai penulis sarankan tanggung jawab setiap pegawai dalam menghargai waktu lebih ditingkatkan kembali agar setiap tugas

yang telah diberikan oleh instansi dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah diberikan, waktu yang banyak terbuang dengan kurangnya kedisiplinan pegawai dapat menghambat terselesaikannya tugas tersebut.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung ini cukup baik, beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan penurunannya kinerja pegawai, dalam kondisi ini disarankan P2ET LIPI Bandung agar adanya penambahan pegawai baru atau dibagian intensitas kerjanya rendah dipindahkan ke bagian yang mempunyai intensitas kerja yang lebih tinggi.
3. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung ini baik, dalam kondisi ini disaranakan P2ET LIPI Bandung agar mempertahankan atau meningkatkan kembali komunikasi organisasi di instansi, dirasakan sejauh ini komunikasi di P2ET LIPI Bandung, baik. Dengan terjaganya komunikasi yang baik dalam sebuah instansi dapat meningkatkan hasil kerja yang baik.
4. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada P2ET LIPI Bandung ini baik, dalam kondisi ini disarankan P2ET LIPI Bandung agar mempertahankan atau meningkatkan kembali kerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas secara tim.
5. Pengaruh secara simultan pada Beban Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada P2ET LIPI Bandung ini cukup tinggi, pada kondisi ini P2ET LIPI Bandung agar memanfaatkan komunikasi organisasi dan kerjasama tim yang sudah baik, dan memperbaiki beban kerja pegawai yang intensitasnya masih tinggi.

Daftar Pustaka

AA.0Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Ahmad Fauzi, Sarwititi Sarwoprasodjo. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di0Pemerintah an Desa. Jurnal Sosiologi Pedesaan*, Vol. 02, No. 03.

Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: .Graha Ilmu.

Koesomowidjojo, Suci0R. Mar'ih. 2017.*Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. Jurnal Magister Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Volume 1, No. 1, (2017).

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja RosdaKarya