

No Daftar FPEB: 0241/UN40.F7.S1/PK.05.01/2023

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI KANTOR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

**Firda Maulani Lestari**

**1901294**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2023**

## **LEMBAR HAK CIPTA**

# **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA**

Oleh

Firda Maulani Lestari

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Firda Maulani Lestari 2023

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,

Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

FIRDA MAULANI LESTARI

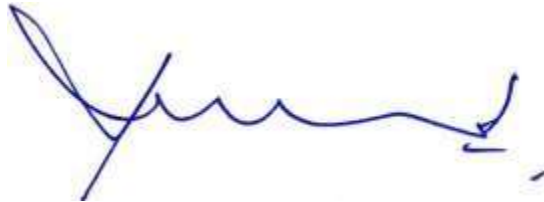
1901294

## PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, 06 Juli 2023

Pembimbing Akademik



**Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si**  
NIP. 196101061987032002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



**Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si**  
NIP. 197406272001121001

## BERITA ACARA

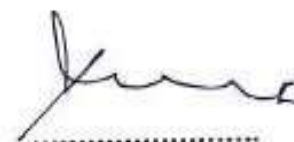
Skripsi ini telah diuji pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 09 Agustus 2023


Waktu : 08.00 - Selesai

Tempat : Gedung B Perkuliahan FPEB Lt. 4

Pembimbing : Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.



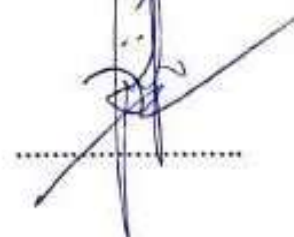
Penguji : 1. Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si.



2. Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., MPd.



3. Drs. Hendri Winata, M.Si.



## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 25 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Firda Maulani Lestari

NIM. 1901294

## ABSTRAK

# PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA

Oleh:

**Firda Maulani Lestari**

**1901294**

Skripsi ini dibimbing oleh:

**Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si**

Permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini yaitu belum optimalnya kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran iklim komunikasi kantor, gambaran tingkat kinerja pegawai, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari iklim komunikasi kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dengan skala *likerts*. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa gambaran iklim komunikasi kantor berada pada rentang 4,59 berada pada kategori sangat baik/sangat kondusif, dan gambaran tingkat kinerja pegawai berada pada rentang 4,50 berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga didapatkan kesimpulannya bahwa iklim komunikasi kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.

**Kata Kunci:** Iklim Komunikasi Kantor, Komunikasi, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF OFFICE COMMUNICATION CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL RESEARCH AND DEVELOPMENT PLANNING AGENCY IN PURWAKARTA REGENCY***

*By:*

**Firda Maulani Lestari**

**1901294**

*This research is guided by:*

**Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si**

*The problem that is being studied in this study is that the performance of employees at the Regional Development Planning Agency for Research and Development in Purwakarta Regency has not been optimal. The purpose of this research is to describe the office communication climate, describe the level of employee performance, and to find out whether there is an influence from the office communication climate on employee performance at the Research and Development Planning Agency for Regional Research and Development in Purwakarta Regency.*

*This study used a survey method with data collection techniques, namely using a questionnaire with a scalelikerts. The total population in this study amounted to 40 employees at the Regional Research and Development Development Planning Agency of Purwakarta Regency.*

*Based on the results of the research conducted, it is stated that the description of office communication climate is in the range of 4.59 which is in the very good/very conducive category, and the description of employee performance levels is in the range of 4.50 which is in the very high category. So it can be concluded that the office communication climate has a positive and significant influence on the performance of employees at the Regional Development Planning Agency for Research and Development in Purwakarta Regency.*

**Keywords:** *Office Communication Climate, Communication, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirabbil'amin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt., yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Tak lupa shalawat serta salam tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, juga kepada para sahabatnya, tabi'in tabiatnya, keluarganya, dan kita selaku umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang dan sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta".

Sepenuhnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam segi isi maupun dalam segi tata bahasa. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan penulis dalam pengetahuan, kemampuan, dan juga pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang bersifat membangun dari para pembaca untuk menunjang perbaikan dan dijadikan sebagai acuan pada penelitian di masa yang akan datang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah Swt membalas segala bentuk kebaikan dari berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Aamiin Yaa Rabbal'aalamiin.

Bandung, 25 Juni 2023



Firda Maulani Lestari  
NIM. 1901294



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Berbagai hambatan serta kesulitan yang telah penulis alami dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Namun, dikarenakan adanya bimbingan, petunjuk, dukungan maupun saran dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak, terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan mewadahi penulis dalam berbagai kegiatan perkuliahan ataupun studi hingga mendapatkan gelar sarjana.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mewadahi serta mendukung penulis dalam hal perizinan penelitian untuk skripsi ini.
3. Dr. Sambas Ali Muhidin, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah mendukung, membimbing, serta memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis dari kegiatan awal studi hingga akhir studi penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si. selaku dosen pembimbing atas kebaikannya yang luarbiasa, dengan segala kesabarannya, keikhlasannya, selalu meluangkan waktunya, selalu ada dikala duka tiba, selalu mengabari dan membimbing sesegera mungkin, selalu memberikan pengetahuan, arahan, serta doa dan harapan kepada penulis yang sangat berharga sehingga skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staff pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis UPI Bandung yang telah membantu, memfasilitasi, memberikan

ilmu, bimbingan, serta dukungannya selama penulis menjalankan perkuliahan di UPI.

6. Ibu Hj. Nina Herlina, S.Sos selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta yang telah mengizinkan dan memberikan kesempatan yang sangat berharga kepada penulis untuk melakukan penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta.
7. Ibu Rosi Nilawati, A.Md., dan Bapak Yayan Heryana selaku pegawai bidang sekretariat di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta yang telah membantu penulis perihal pengurusan disposisi perizinan penelitian, dengan segala keikhlasan dan telah meluangkan waktunya bagi keperluan penulis.
8. Seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta selaku responden pada penelitian ini atas kesediaan waktunya untuk membantu penulis dalam mengisi kuesioner.
9. Ayahanda tercinta, Bapak Nana Suryana yang selalu memberikan doa serta dukungan moril dan materil kepada penulis, dengan segala kerja kerasnya, kesabarannya serta dukungan emosional kepada penulis yang sangat berharga, selalu memberikan harapan, dan selalu menjadi alasan bagi penulis untuk selalu bertahan dan berjuang.
10. Ibunda tercinta, Ibu Siti Komala yang selalu melangitkan doa terbaiknya bagi penulis, dengan segala dukungannya, yang selalu menemani dikala penulis berada dititik tersulit, selalu menjadi harapan dan alasan bagi penulis untuk selalu bertahan dan terus semangat.
11. Kakak tercinta, Frazi Maulana Hidayat yang selalu ada dikala penulis mengalami kesulitan dan kesedihan, yang selalu mendukung dan mengiringi penulis dengan doa terbaiknya.

12. Teh Beti, Teh Selva Aditama, dan Teh Indriyani yang selalu membantu, mendoakan, dan memberikan dukungan yang sangat berharga bagi penulis.
13. Miranti Salsabila Yuniar selaku sahabat yang selalu ada, selalu mendukung, mendoakan, dan menemani penulis.
14. Salsabila Antazahra Saleh atas perjuangan bersamanya dalam berbagai keadaan selama ini, dukungam, dan do'a yang sangat berharga.
15. Keluarga kostan C'Bhungsu atas kebersamaannya dan yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran hidup yang sangat berharga bagi penulis.
16. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran 2019 atas suka dan duka yang telah dilalui selama perkuliahan.
17. Kakak tingkat terbaik (Teh Dessy, Teh Fitri, dan Teh Alya) yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BERITA ACARA .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	15
1.4. Kegunaan Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>17</b>
2.1. Kajian Pustaka .....	17
2.1.1. Teori Hubungan Manusia.....	17
2.1.2. Konsep Iklim Komunikasi Kantor .....	18

2.1.3. Konsep Kinerja .....	34
2.1.4. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	49
2.2. Penelitian Terdahulu.....	51
2.3. Kerangka Berfikir .....	59
2.4. Hipotesis Penelitian .....	66
<b>BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
3.1. Objek Penelitian .....	68
3.2. Desain Penelitian .....	68
3.2.1. Metode Penelitian .....	68
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian.....	70
3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian .....	75
3.2.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	77
3.2.5. Sumber Data.....	78
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian .....	79
3.2.7. Persyaratan Analisis Data .....	87
3.2.8. Teknik Analisis Data.....	90
3.2.9. Pengujian Hipotesis.....	94
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>96</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	96
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	96
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	97
4.1.3. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	111
4.1.4. Pengujian Hipotesis.....	114

4.2. Pembahasan .....	119
4.2.1. Analisis Iklim Komunikasi Kantor .....	119
4.2.2. Analisis Kinerja Pegawai .....	121
4.2.3. Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Kantor terhadap Kinerja Pegawai .....	123
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>125</b>
5.1. Kesimpulan.....	125
5.2. Saran .....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>136</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Tujuan Penilaian Kinerja.....	38
Gambar 2. 2	Kerangka Konseptual Penelitian Kinerja Pegawai.....	47
Gambar 2. 3	Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....	48
Gambar 2. 4	Kerangka Berfikir .....	65
Gambar 2. 5	Pengaruh Kausalitas .....	66
Gambar 4. 1	Bagan Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta (Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 249 Tahun 2021).....	97
Gambar 4. 2	Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Iklim Komunikasi Kantor . .....	120
Gambar 4. 3	Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Kinerja Pegawai	122

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Skala Nilai Capaian Kinerja .....	5
Tabel 1. 2	Tujuan dan Sasaran Kerja Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2022 .....	5
Tabel 1. 3	Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2022 .....	6
Tabel 1. 4	Pencapaian Kinerja Pegawai Perangkat Daerah Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2019-2022 .....	7
Tabel 1. 5	Capaian Indikator Kinerja Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2020-2021 .....	9
Tabel 2. 1	Penelitian Terlebih Dahulu .....	51
Tabel 3. 1	Operasional Variabel Iklim Komunikasi Kantor (X).....	72
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	74
Tabel 3. 3	Data Populasi.....	76
Tabel 3. 4	Skala Likert ( <i>Likert Scale</i> ).....	78
Tabel 3. 5	Sumber dan Jenis Data .....	78
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Iklim Komunikasi Kantor (X).....	82
Tabel 3. 7	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	83
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas Angket.....	86
Tabel 3. 9	Kriteria Penafsiran Deskripsi Variabel X dan Y .....	91
Tabel 3. 10	<i>Guilford Empirical Rules</i> .....	94
Tabel 4. 1	Kriteria Penafsiran Deskriptif Variabel X dan Y.....	98
Tabel 4. 2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Iklim Komunikasi Kantor (X).....	99
Tabel 4. 3	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dukungan Karyawan.....	100



Tabel 4. 4	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesertaan Dalam Proses Keputusan .....	101
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kejujuran, Percaya Diri, dan Keandalan .....	102
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Terbuka dan Tulus..	103
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tujuan Kinerja yang Tinggi .....	104
Tabel 4. 8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	105
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Quality</i> /Kualitas .....	106
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Quantity</i> /Kuantitas .	107
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Timeliness</i> /Ketepatan Waktu .....	107
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Cost Effectiveness</i> /Efektivitas Biaya .....	108
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Need for Supervision</i> /Membutuhkan Pengawasan .....	109
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Interpersonal Impact</i> /Hubungan Antar Perseorangan.....	110
Tabel 4. 15	Hasil Uji Normalitas.....	111
Tabel 4. 16	Hasil Uji Linieritas .....	113
Tabel 4. 17	Hasil Uji Homogenitas .....	114
Tabel 4. 18	Hasil Uji Hipotesis ( <i>t Test</i> ) .....	115
Tabel 4. 19	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	116
Tabel 4. 20	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	117
Tabel 4. 21	Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Guilford Empirical Rules</i> .. .....	118
Tabel 4. 22	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	119

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian .....	137
Lampiran 2	Lembar Bimbingan .....	142
Lampiran 3	Angket Penelitian .....	144
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	153
Lampiran 5	Hasil Penyebaran Angket .....	160
Lampiran 6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel.....	163
Lampiran 7	Hasil MSI.....	169
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas, Linieritas, dan Homogenitas .....	172
Lampiran 9	Hasil Pengujian Hipotesis.....	175
Lampiran 10	Saran Perbaikan Skripsi.....	177

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (1st ed.). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian* (15th ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John., & Russel. (2015). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bungin, B. (2008). *Konstruksi Sosial Media Massa: Kekuatan Pengaruh Media Massa, Iklan Televisi dan Keputusan Konsumen Serta Kritik Terhadap Peter L. Berger and Thomas Luckman*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Goldhaber. (1993). *Organizational Communication*. USA: McGraw Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* (1st ed.). Malang: Media Nusa Creative.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kopelman. (1989). *The Role of Climate and Culture in Productivity*. New Orleans: Tulane University.
- Kriyantono, R. (2006). *Teknis Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi* (R. Damayanti, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 12). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2010). *Organizational Behavior, Managing People and Organization* (9th ed.). United States: Cengage Learning.
- Muhammad, A. (2014). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhidin, S. A. dkk. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian* (1st ed.). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Muhidin, S. A., & Maman Abdurahman. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian Dilengkapi Aplikasi Program SPSS* (Cetakan 3). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mulyana, D. (2013). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (8th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Don F. Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana, Ed.; Cetakan 8). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruliana, P. (2018a). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus* (2nd ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bandung: Widina BhaktiPersada.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo MediaPustaka.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian* (30th ed.). Bandung: Afabeta.
- Suryadi, E. dkk. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (N. Supriatna, Ed.; 1st ed.). Bandung: UPI PRESS.
- Suryani, N. K. dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed.). Bali: Nilacakra.
- Suwatno. (2019). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarti, R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis* (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

### **Jurnal**

- Agasta, H. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ampta Open Journal Systems*, 17(2), 1–20.
- Alhassan, M. A. dkk. (2014). Role of Organizational Culture, Organizational Communication and Temperament in the Choice of Conflict Management Styles among Plant Turnaround Maintenance Employees in Petronas Petro-Chemical Companies in Malaysia: A Conceptual Framework. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(4), 262–270. <https://www.researchgate.net/publication/325924504>
- A.Smit, P. F., & Nurjanah. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Chi Square. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.31258/sorot.14.1.1-9>

- Ayundhasurya, D. R., & Firman Kurniawan. (2017). The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Communication Satisfaction to Non-Profit Organization CIOFF Indonesia. *Advance in Economics Business and Management Research*, 41(4), 140–144.
- Bagus, A. A. G., & Poa, Y. (2022). Pola Komunikasi Pimpinan dan Karyawan dalam Pengembangan Iklim Komunikasi Organisasi pada Probus System CV. Mitra Solusi Mandiri Denpasar. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 24(1), 9–14.
- Cartono, & Asep Maulana. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 228–235.
- Fauzi, A., & Sarwititi Sarwoprasodjo. (2014). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 2(3), 124–134.  
<https://doi.org/10.22500/sodality.v2i3.9420>
- Fitrianingsi, D. (2021). Iklim Komunikasi Pada PT. Unilever. *Jurnal Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sembilan Belas November Kolaka*, 6–7.
- Ginting, Y. O. B., & Sulistyanningtyas, I. D. (2014). Bentuk-Bentuk Komunikasi Karyawan dalam Rapat Internal Mingguan di Divisi Marketing Nasmoco Janti Yogyakarta. *Jurnal Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 1–15.
- Helpiastuti, S. B., & Giyanto. (2020). Organizational Communication Climate Perspective on the Performance of the Regional Development Planning Agency of Banyuwangi Regency. *International Journal of Science and Research*, 9(2), 1761–1769.
- Hidayat, H. dkk. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53–64.
- Jackson, J. M. (1959). The Organization and Its Communication Problems. *Journal of Communication*, 9(4), 158–167.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1959.tb00313.x>

- Junaid. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Komunikasi Progressio*, 1(2), 103–112.
- Lannes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*, 31(1), 31–39.
- Lantara, A. N. F. (2019). The Effect of the Organizational Communication Climate and Work Enthusiasm on Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1243–1256. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.017>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Mardianto, A. (2004). Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 5(1), 44–53.
- Melia, & Daniel Tamburian. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara*, 2(2), 441–448. <http://www.pppk.kemenkeu.go.id/News/Details/18>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Nordin, S. M. dkk. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company. *Procedia- Social and Behavioral Science*, 1046–1058.
- Nurul, E. (2007a). Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikologi*, 4(2), 120–125.

- Nurul, E. (2007b). Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Karyawan. In *Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan Jurnal Komunikologi* (Vol. 4, Issue 2).
- Nwagbara, G. U., & Ngozi E Uduma. (2016). Communication Climate and Employee Identification with Organizational Goals. *International Journal of African and Asian Studies*, 18, 13–20. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Journal Acta Diurna*, 2(2), 1–10.
- Prasetyo, I. dkk. (2021). Effects of Organizational Communication Climate and Employee Retention Toward Employee Performance. *Journal of Legal Ethical and Regulatory Issues*, 24(1), 1–11.
- Rachmawati, T. S., & Lutfi Khoerunnisa. (2022). Kualitas Kepemimpinan dalam Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi Profesional* , 6(6), 588–599. <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/jkp>
- Rohanda, R. F. N. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik-Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran*, 8(1), 47–58.
- Ruliana, P. dkk. (2018b). The Role of Communication Climate in Improving Work Performance. *Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 34(1), 237–245. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v34i1.3145.237-245>
- Sagita, A. D. (2022). Faktor-Faktor Pembentuk Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam. *Jurnal Ilmu Komunikasi* , 5(1).
- Shafarila, A. W., & Endang Supardi. (2017). Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* , 2(2), 124–136.



- Sianturi, R. R. dkk. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi. *Journal Of Communication Studies* , 4(1), 12–26.
- Sitompul, J. H. dkk. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi Dan Hubungan Internasional*, 1(1), 9–17.
- Sone, R. (2020). Organizational Communication Climate in the Organizational Culture of Public Services (The Department of Investment and Integrated Services of One Door Pringsewu Regency, Lampung). *Journal Economics Business*, 45–59. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v1i2>
- Susvianti, A. dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Situasi Krisis Covid-19. *Jurnal Public Relations*, 2(2), 119–126.
- Suwatno. (2004). Kontribusi Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMU Kota Bandung. *Manajerial*, 2(4), 18–25.
- Suwatno. (2009). Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMU Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi* , 7(3), 259–277.
- Suwatno, dkk. (2018). Model Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 9(2), 85–91.
- Wandi, D. dkk. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126.

### Skripsi

- Halim, Y. (2016). *Pengaruh Iklim Komunikasi dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Fatmawai*. Skripsi. Jurnalistik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta: Repository.uinjkt.ac.id.
- Haryani, S. P. (2016). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Organisasi di Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pindad (Persero)*. Skripsi.

- Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Repository.upi.edu.
- Kurniawati, O. (2011). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Intech Anugrah Indonesia*. Skripsi. Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang. Semarang: lib.unnes.ac.id.
- Pabubung, S. S. (2020). *Kualitas Iklim Komunikasi Organisasi di English Cafe Yogyakarta (Studi Deskriptif Kuantitatif tentang Kualitas Iklim Komunikasi Organisasi di English Cafe Yogyakarta)*. Skripsi. Ilmu Komunikasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta: e-journal.uajy.ac.id.
- Pandaryasi, H. (2005). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank BPD Bali Kantor Pusat)*. Tesis. Ilmu Komunikasi Universitas Indonesia. Jakarta: Repository UPI Y.A.I.
- Pinem, R. D. (2014). *Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Sekretariat Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat*. Skripsi. Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Repository.upi.edu.
- Putra, M. A. P. (2017). *Iklim Komunikasi Perusahaan dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kualitatif di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia)*. Skripsi. Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Repository.upi.edu.
- Qamariyyah, N. (2009). *Pengaruh Komunikasi Atasan ke Bawahan (Downward Communication) Terhadap Iklim Komunikasi Organisasi di Divisi Marketing PT. Central Aneka Busana*. Skripsi. Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana. Jakarta: Repository.mercubuana.ac.id.