



# Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>



## Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta

Nani Imaniyati, Firda Maulani Lestari

Universitas Pendidikan Indonesia

\*Correspondence: E-mail: [firdamaulanilestari@upi.edu](mailto:firdamaulanilestari@upi.edu)

### ABSTRAK

Masalahnya mengenai tingkat kinerja pegawai yang belum optimal. Tujuannya untuk mengetahui gambaran iklim komunikasi organisasi, gambaran tingkat kinerja pegawai, dan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta. Menerapkan metode survey dengan kuesioner/angket dalam skala likerts. Terdapat 40 orang pegawai sebagai populasi. Hasilnya, gambaran iklim komunikasi organisasi berada pada rentang 4,59 dengan arti kategori sangat baik/sangat kondusif, serta gambaran tingkat kinerja pegawai berada pada rentang 4,50 dengan arti kategori sangat tinggi. Alhasil, kinerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta terimbas positif oleh iklim komunikasi organisasi.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Submitted/Received Aug 2023

First Revised 10 Aug 2023

Accepted 10 Nov 2023

First Available online 01 Dec 2023

Publication Date 01 Dec 2023

#### Kata Kunci:

*Iklim Komunikasi Organisasi,  
Komunikasi, Kinerja Pegawai*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam lingkup sebuah organisasi tentunya tercapainya tujuan sangat penting, diperlukan perhatian khusus terhadap gambaran tingkatan laju keberhasilan tujuan di sebuah organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi tersebut yang biasa disebut dengan target organisasi diperlukan campur tangan pegawai.

Bentuk ketercapaian tujuan ataupun target organisasi dapat direalisasikan dengan kinerja. Berdasarkan Silaen dkk. (2021, hlm. 2) pencapaian seseorang atau actual performance/job performance disebut kinerja. Seringkali pada organisasi mengalami permasalahan dalam kinerja pegawai yang mengalami penurunan karena faktor tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikutip dari Suryani dkk. (2020, hlm. 24) yaitu stres kerja, komunikasi, disiplin kerja, konflik, dan motivasi. Maka dapat diindikasikan bahwa komunikasi menjadi faktor pengaruh kinerja pegawai.

Menurut William B. Castetter (dalam Suwatno, 2009, hlm. 260) bahwa ada 3 hal yang mempengaruhi kinerja yaitu pribadi individu, lingkungan eksternal, dan organisasi salah satunya melingkupi iklim organisasi (inklusif komunikasi organisasi). Jadi, iklim organisasi dan komunikasi diduga sebagai faktor yang strategis dalam menunjang kinerja. Kemudian ditunjang menurut Pangumpia (2013, hlm. 2) menyatakan bahwa komunikasi di organisasi dapat menciptakan iklim komunikasi.

Didukung oleh teori hubungan manusia dari Elton Mayo (dalam Muhammad, 2014, hlm. 39) yang menyatakan bahwa sangat penting seseorang untuk berinteraksi. Lalu teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Pace & Don F. Faules (2013, hlm. 148) iklim organisasi termasuk iklim komunikasi penting dikarenakan menghubungkan praktik pengelolaan SDM dengan produktivitas, pergantian iklim seiring berjalannya waktu dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi antara individu di dalam suatu organisasi yang membentuk keadaan lingkungan organisasi. Terbentuknya iklim komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Ruliana (2018, hlm. 172) yaitu (1) dukungan karyawan, (2) kesertaan dalam proses keputusan, (3) kejujuran, percaya diri, dan keandalan, (4) terbuka dan tulus, dan (5) tujuan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan suatu usaha yang meliputi proses dan menuju keberhasilan di suatu organisasi sesuai dengan ketentuan capaian tertentu. Disesuaikan dengan indikator terbentuknya kinerja pegawai menurut Adhari (2021, hlm. 86-87) yaitu quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact .

Penelitian dilaksanakan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta, sasarannya yaitu pegawai yang bekerja di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta. Permasalahan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta yaitu kinerja pegawai belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%, Permasalahan tersebut dapat diperkuat dengan data sekunder di bawah ini. Sebelumnya, terdapat kriteria skala nilai capaian kinerja.

**Tabel 1. Capaian**  
(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

No	Nilai (%)	Kriteria
1	91 < 100	Sangat Tinggi
2	76 < 90	Tinggi
3	66 < 75	Sedang
4	51 < 65	Rendah
5	<50	Sangat Rendah

Kemudian, pada tabel 2 terdapat tujuan dan sasaran kerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2022 yang dimana kriteria nilai dalam target kinerjanya mengacu kepada tabel 1 skala nilai capaian kinerja.

Berdasarkan tabel 2, disimpulkan bahwasannya target kinerja belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%. Kategori sangat rendah berada pada indikator ketiga sebesar 50% pada tahun 2018-2019, kategori rendah berada pada indikator ketiga sebesar 60% - 65% pada tahun 2020-2021, kategori sedang berada pada indikator ketiga sebesar 70% pada tahun 2022, serta indikator pertama dan kedua pada tahun 2018-2022 berada pada kategori tinggi dengan rentang 80%-89% tetapi nilai tersebut belum mencapai nilai optimal yaitu sebesar 100%. Sesuai dengan hasil wawancara, target kinerja belum optimal disebabkan karena belum siapnya dalam menetapkan target yang sangat tinggi sehingga koordinasi keputusan harus lebih intens dilakukan dan lebih terbuka.

**Tabel 2. Tujuan dan sasaran kerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2022**

(Sumber: Perubahan Renstra Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023)

Tujuan	Sasaran	Target Kinerja (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
Meningkatkan kualitas perencanaan PD yang berkelanjutan	1. Meningkatnya pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	85	86	87	88	89
	2. Memperluas sifat rencana kemajuan yang bersahabat dan mendukung	80	80	80	81	82
	3. Meningkatnya kualitas penelitian dan pengembangan pembangunan daerah	50	50	60	65	70

Didukung oleh hasil wawancara bahwasannya capaian sasaran kerja pegawai mengalami penurunan drastis disaat pandemi Covid-19 yaitu terjadi diawali pada Desember 2019 tetapi dampaknya secara signifikan terjadi pada tahun 2020, adanya *recofusing* anggaran pada saat Covid sehingga tugas Pemda dialihkan kepada kegiatan bansos dan kepentingan kesehatan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki kesiapan yang matang. Hal tersebut menyebabkan pencapaian target yang seharusnya tercapai sesuai target menjadi kurang optimal.

Berdasarkan tabel 3 Pencapaian Kinerja Pegawai Perangkat Daerah Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2019-2022 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi dan belum mencapai target optimal yaitu sebesar 100%. Dapat dilihat dari indikator pertama dan kedua di tahun 2021 mengalami penurunan, indikator pertama dengan IKK pertama mengalami penurunan sebesar 24%, indikator kedua dengan IKK pertama mengalami penurunan sebesar 83% pada tahun 2021, indikator kedua dengan IKK kedua mengalami penurunan sebesar 16% pada tahun 2021, indikator kedua dengan IKK ketiga mengalami penurunan sebesar 129% pada tahun 2021. Bahkan pada IKK ketiga di indikator kedua pada tahun 2021-2022 realisasinya sebesar 0%. Selanjutnya, pada indikator ketiga mengalami penurunan sebesar 4% di tahun 2020.

**Tabel 3. Pencapaian Kinerja Pegawai Pelayanan Perangkat Daerah Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2019-2022**

**Sumber: Renja Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2022**

No	Indikator	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Realisasi (%)			
			2019	2020	2021	2022
1	Persentase kualitas perencanaan pembangunan	1. Tingkat capaian program kinerja daerah terhadap perencanaan pembangunan yang ditetapkan	61	118	94	95
2	Tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan	1. Proporsi pencapaian program dan kegiatan PD yang sejalan dengan RPJMD bidang ekonomi dan ruang lingkup strategis OPD	80	168	85	87
		2. Persentase capaian program dan PD terkait RPJMD dan rencana strategis OPD sarana dan prasarana daerah	80	101	85	87
		3. Tingkat kesesuaian capaian dan pelaksanaan program PD dengan capaian RPJMD dan OPD di bidang sosial dan kemasyarakatan	80	129	0	0

No	Indikator	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Realisasi (%)			
			2019	2020	2021	2022
3	Persentase implementasi kajian pembangunan daerah	1. Tingkat ketersediaan data dan informasi PD	90	86	94	95

Ditinjau dari dasar permasalahan, dapat direncanakan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana gambaran iklim komunikasi organisasi di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta?
3. Adakah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta?

Berikut adalah tujuan khusus penelitian yang dituangkan dalam rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui gambaran iklim komunikasi organisasi di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk membuktikan adakah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Pace & Don F. Faules (2013, hlm. 147), Persepsi, evaluasi makro, perilaku manusia, tanggapan karyawan terhadap karyawan lain, ekspektasi, konflik antarpribadi, dan peluang pertumbuhan yang membentuk iklim komunikasi organisasi.

Ditegaskan kembali oleh Pace & Don F. Faules (2013, hlm. 149) Iklim komunikasi organisasi meliputi bagian organisasi serta pengaruh bagian-bagian terhadap komunikasi. Dengan berkomunikasi, pengaruh ini didefinisikan secara tidak rasional, disepakati, dikembangkan, dan didukung. Dampak ini memberi arah pada pilihan dan aktivitas individu, dan memengaruhi pesan tentang asosiasi.

Sehingga iklim komunikasi organisasi yaitu keadaan batin pada diri seseorang akibat dari adanya interaksi diperlihatkan melalui kondisi psikologis pegawai dalam berkomunikasi dengan rekan kerja yang berada dalam suatu organisasi.

Menurut Ruliana (2018, hlm. 172) terdapat lima indikator dalam Iklim Komunikasi Organisasi yaitu:

1. Dukungan karyawan (*supportiveness*)  
Memperhatikan tingkat interaksi yang baik dengan atasan yang dapat berdampak positif bagi setiap pegawai
2. Kesertaan dalam proses keputusan  
Sadar akan berinteraksi baik dengan atasan dapat menciptakan pegawai menjadi didengar.
3. Kejujuran, percaya diri, dan keandalan

Segala informasi di dalam pekerjaan patutnya dapat dipercaya.

4. Terbuka dan tulus  
Pentingnya bekerja dengan terbuka dan tulus.
5. Tujuan kinerja yang tinggi  
Informasi pekerjaan maupun tujuan kinerja sudah dipahami dengan jelas oleh pegawai.

Berdasarkan Yuniarti dkk. (2021, hlm. 1) Pencapaian kinerja pegawai oleh individu atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Disimpulkan bahwasannya kinerja pegawai adalah usaha dengan meliputi proses dan menuju keberhasilan pada suatu organisasi sesuai dengan ketentuan capaian tertentu. Kemudian, menurut Bernardin & Rusell (dalam Adhari, 2021, hlm. 86-87), dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*)  
Pencapaian pekerjaan dalam segala bentuk kegiatan dengan mendekati target ataupun tujuan.
2. Kuantitas (*Quantity*)  
Jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)  
Pekerjaan diselesaikan tepat waktu.
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)  
Menggunakan sumber daya organisasi untuk memaksimalkan pencapaian target dan untuk mengurangi kerugian yang mungkin saja terjadi.
5. Membutuhkan Pengawasan (*Need for Supervision*)  
Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa membutuhkan pengawasan dari atasannya.
6. Pengaruh Interpersonal (*Interpersonal Impact*)  
Istilah level seorang pekerja dapat menjaga kepercayaan diri, nama besar dan kerjasama antar mitra dan bawahan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Menggunakan strategi kuantitatif dan survey. Prosedur deskriptif dan verifikatif digabungkan. Responden penelitian ini adalah 40 orang dari Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta. Sebelum perhitungan, peneliti menguji instrumen dengan uji validitas serta reliabilitasnya. Pengujian instrumen dengan formula koefisien hubungan *product moment* dari Karl Pearson.

Lalu pengujian reliabilitas peneliti memakai formula Koefisien *Alfa* dari *Cronbach*, dan instrumen penelitian melingkupi angket. Dengan menggunakan Skala Likert, hasil pengukuran variabel skala ordinal diubah menjadi skala interval. Untuk menguji pernyataan tersebut, tiga jenis analisis data homogenitas, linearitas, dan normalitas digunakan. Setelah itu, digunakan rumus regresi sederhana untuk menganalisis data guna menjawab masalah dan menguji hipotesis. Selanjutnya, ada uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi akan memberikan informasi spesifik. Dalam penanganan informasi eksplorasi ini menggunakan pemrograman SPSS 25.0.

**Tabel 4. Kriteria Penafsiran Skor Rata-Rata**

No	Kategori	Penafsiran	
		X (Iklim Komunikasi Organisasi)	Y (Kinerja Pegawai)
1	1,00-1,79	Sangat Buruk/Sangat Tidak Kondusif	Sangat Rendah
2	1,80-2,59	Buruk/Tidak Kondusif	Rendah
3	2,60-3,39	Cukup Baik/Cukup Kondusif	Sedang
4	3,40-4,19	Baik/Kondusif	Tinggi
5	4,20-5,00	Sangat Baik/Sangat Kondusif	Sangat Tinggi

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Iklim Komunikasi Organisasi

Melalui 5 indikator, yaitu: (1) Dukungan karyawan; (2) Kesetaraan dalam proses keputusan; (3) Kejujuran, percaya diri, dan keandalan; (4) Terbuka dan tulus; (5) Tujuan kinerja yang tinggi. Indikator tersebut diuraikan menjadi 15 pernyataan kuesioner yang diisi oleh 40 orang.

**Tabel 5. Rekapitulasi Rata-Rata Per-Indikator Variabel Iklim Komunikasi Organisasi**

Sumber: Skor Jawaban Responden

No.	Indikator	Item	Rata-Rata	Penafsiran
1.	Dukungan karyawan	1-3	4,60	Sangat Kondusif
2.	Kesetaraan dalam proses keputusan	4-6	4,40	Sangat Kondusif
3.	Kejujuran, percaya diri, dan keandalan	7-9	4,66	Sangat Kondusif
4.	Terbuka dan tulus	10-13	4,55	Sangat Kondusif
5.	Tujuan kinerja yang tinggi	14-15	4,70	Sangat Kondusif
Rata-Rata			4,59	Sangat Kondusif

Melihat tabel 8, nilai rata-rata dari 5 (lima) indikator pada variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) adalah 4,59. Nilai rata-rata tersebut melihat di tabel 7 termasuk sangat kondusif. Maka gambaran Iklim Komunikasi Organisasi di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta yaitu sangat kondusif.

**4.2. Kinerja Pegawai**

Melalui 6 indikator, yaitu: (1) *Quality*; (2) *Quantity*; (3) *Timeliness*; (4) *Cost effectiveness*; (5) *Need for supervision*; (6) *Interpersonal impact*. Indikator tersebut diuraikan menjadi 15 pernyataan kuesioner yang diisi oleh 40 responden.

**Tabel 6. Rekapitulasi Rata-Rata Per-Indikator Variabel Kinerja Pegawai**  
**Sumber: Skor Jawaban Responden**

No.	Indikator	Item	Rata-Rata	Penafsiran
1.	<i>Quality</i> /kualitas	1-3	4,64	Sangat Tinggi
2.	<i>Quantity</i> /kuantitas	4-5	4,40	Sangat Tinggi
3.	<i>Timeliness</i> /ketepatan waktu	6-8	4,53	Sangat Tinggi
4.	<i>Cost effectiveness</i> /efektivitas biaya	9-10	4,63	Sangat Tinggi
5.	<i>Need for supervision</i> /membutuhkan pengawasan	11-12	4,22	Sangat Tinggi
6.	<i>Interpersonal impact</i> /pengaruh interpersonal	13-15	4,56	Sangat Tinggi
Rata-Rata			4,50	Sangat Tinggi

Nilai rata-rata yang diperoleh dari 6 (enam) indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 4,50 dengan kriteria sangat tinggi. Akibatnya gambaran kinerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta sangat tinggi.

**4.3. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam rumusan masalah nomor 3 yaitu “Adakah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta?”. Data riset dinyatakan lolos uji prasyarat analisis karena diketahui bersifat linier, berdistribusi normal, dan homogen setelah dikumpulkan dan diolah. Kemudian, pada saat itu, peneliti terus menguji spekulasi tersebut dengan pengukuran parametrik. Di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta, pengujian hipotesis bertujuan untuk menyimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi organisasi.

Mengingat perkiraan spekulasi dari penanganan informasi dalam pemrograman SPSS 25, diperoleh nilai t hitung > t tabel dengan nilai 5,287 > 1,6860. Karena nilai t yang ditentukan

lebih menonjol daripada t tabel, sangat mungkin diuraikan bahwa H0 ditolak dan H1 diakui, menandakan "terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta".

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, model kondisi diperoleh, khususnya  $\hat{y} = 21,539 + 0,572x$ . Nilai positif koefisien regresi sebesar 0,572 menunjukkan bahwa terdapat hubungan satu-ke-satu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika semakin baik/kondusif iklim komunikasi organisasi maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya, pun sebaliknya.

Pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kinerja pegawai dengan variabel iklim komunikasi organisasi sebesar 0,651. Jika dihubungkan dengan penjabaran koefisien hubungan menunjukkan nilai 0,651 dengan cakupan skor antara 0,61-0,80 dengan kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) sangat dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi organisasi (X).

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square/r<sup>2</sup>) adalah 0,424 atau dengan asumsi diprosentasekan menjadi 42,4%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa iklim organisasi komunikasi memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini berdampak sebesar 57,6% terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN

Berikut dapat ditarik kesimpulan dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai:

1. Gambaran iklim komunikasi organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu: (1) Dukungan karyawan; (2) Kesetaraan dalam proses keputusan; (3) Kejujuran, percaya diri, dan keandalan; (4) Terbuka dan tulus; (5) Tujuan kinerja yang tinggi. Secara keseluruhan gambaran iklim komunikasi organisasi sangat baik/sangat kondusif. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tujuan kinerja yang tinggi, sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator kesetaraan dalam proses keputusan.
2. Gambaran tingkat kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 6 (enam) indikator diantaranya (1) *Quality*/kualitas; (2) *Quantity*/kuantitas; (3) *Timeliness*/ketepatan waktu; (4) *Cost effectiveness*/efektivitas biaya; (5) *Need for supervision*/ membutuhkan pengawasan; (6) *Interpersonal impact*/pengaruh interpersonal. Gambaran tingkat kinerja pegawai dengan kriteria sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator *quality*/kualitas, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator *need for supervision*/membutuhkan pengawasan.
3. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis bahwa iklim komunikasi organisasi pada Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 6. SARAN

Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila dilihat dari penelitian ini, maka iklim komunikasi organisasi seharusnya ditingkatkan lagi. Beberapa di antaranya dengan adanya program – program yang dibuat oleh Pemerintah seperti peningkatan kejujuran, melakukan *team building*, dan lain sebagainya.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (1st ed.). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Muhammad, A. (2014). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Don F. Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana, Ed.; Cetakan 8). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Journal Acta Diurna*, 2(2), 1–10.
- Ruliana, P. (2018a). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus* (2nd ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suryani, N. K. dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed.). Bali: Nilacakra.
- Suwatno. (2009). Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMU Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(3), 259–277.
- Yuniarti, R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis* (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.