

Pengaruh Komunikasi Langsung dan Komunikasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama di Kabupaten Maros

Atika Rahma Putri^{1✉}, Kasnaeny Karim², M. Irfan Maulana Bima³

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Langsung dan Komunikasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama di Kabupaten Maros. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 Pegawai Pengadilan Agama Maros Kelas IB, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh yaitu tetap dengan jumlah 50 pegawai Pengadilan Agama Maros. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software statistical product and service solutions (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan Komunikasi Tidak Langsung yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi Langsung, Komunikasi Tidak Langsung, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of Direct Communication and Indirect Communication on Employee Performance at the Religious Court in Maros Regency. This research is a quantitative study. The data used in this study are primary data collected through questionnaires. The population in this study consists of 50 employees of the Maros Class IB Religious Court, with the sample taken using a saturated sampling technique, maintaining a total of 50 employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software. The results of the study indicate that direct communication has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, indirect communication also has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Direct Communication, Indirect Communication, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Atika Rahma Putri

✉ Corresponding author :

Email Address : atikarahmap77@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan (Trianto, 2017). Menurut Kasmir (2018) dalam Wandu (2022), mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai salah satunya yaitu dengan gaya komunikasi, baik komunikasi secara langsung maupun komunikasi tidak langsung. (Rosanti & Wahyudi, 2023). Komunikasi yang efektif tidak hanya menjaga hubungan antarpegawai dan antara pegawai dengan pimpinan, tetapi juga membantu memahami instruksi dan meminimalisir kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi langsung seperti percakapan tatap muka memiliki kelebihan dalam menjaga kejelasan dan transparansi instruksi. Menurut Simon & Alouini (2004), Komunikasi Langsung yaitu proses komunikasi dilakukan secara langsung tanpa bantuan perantara orang ketiga ataupun media komunikasi yang ada dan tidak dibatasi oleh adanya jarak, sementara itu Komunikasi Tidak Langsung adalah proses komunikasi yang dilaksanakan dengan bantuan pihak ketiga atau menggunakan alat-alat media komunikasi seperti media sosial, email, pesan tertulis, serta media komunikasi personal, namun kadang menimbulkan tantangan seperti keterlambatan respon atau misinformasi.

Kondisi ini juga dijumpai di Pengadilan Agama Maros sebagai salah satu lembaga peradilan agama di Indonesia dihadapkan pada tantangan dalam mengelola kinerja pegawai. Sebagai lembaga yang menangani berbagai perkara keagamaan seperti perceraian, waris, wakaf, hingga hibah, yang menghadapi berbagai kasus keagamaan dan tantangan dalam mengelola kinerja pegawai. Terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai terlihat dari pekerjaan yang biasanya tidak selesai tepat waktu, dan masalah komunikasi antar rekan kerja. Komunikasi langsung sering kali terhambat karena perbedaan persepsi atau bahkan keterbatasan waktu dan jarak yang dimiliki oleh pegawai dan hakim, dan melalui komunikasi tidak langsung sering juga menghadapi tantangan, seperti kesalahpahaman akibat informasi yang kurang jelas, dan keterlambatan respon.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, meskipun terdapat hasil yang berbeda terkait signifikansi pengaruh komunikasi tersebut. Perbedaan temuan inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti kembali pengaruh komunikasi langsung dan Komunikasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama di Kabupaten Maros.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Tutu April (2018) dalam Fahraini & Syarif (2022) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide, perhatian, dan perasaan. Di mana hubungan seorang dengan yang lainnya dalam suatu organisasi atau masyarakat menciptakan, mengirimkan, serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya dan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan kerjasama tim. Komunikasi secara langsung terhadap karyawan disebut efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Terry (2006) menjelaskan juga bahwa komunikasi menempati urutan teratas dan berpengaruh terhadap antusiasme kerja. Kerjasama dapat dibentuk melalui komunikasi antara pimpinan maupun karyawan dalam memberikan keterangan tentang pekerjaan kepada karyawan lain. Kerja sama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para karyawan, karena komunikasi berhubungan secara langsung terhadap proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. Komunikasi sebagai proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain.

Komunikasi Langsung

Komunikasi langsung adalah ucapan yang menyampaikan pesan yang jelas atau yang mengarahkan tindakan dengan jelas. Komunikasi langsung sering digunakan di tempat kerja untuk memastikan kejelasan mengenai siapa yang berwenang memberi perintah dan apa perintahnya. Komunikasi langsung dapat digunakan ketika tidak ada ruang untuk diskusi atau kompromi. Gaya ini biasanya tidak memungkinkan pendengar untuk menanggapi dengan pendapat atau sudut pandang (Barowski et al., 2023). Komunikasi langsung merupakan metode komunikasi di mana kebenaran disampaikan secara langsung. Apa yang disampaikan dapat dimengerti secara penuh oleh pembaca atau orang yang menerima informasi. Dalam komunikasi langsung, seseorang mampu menangkap isi informasi secara jelas dan pasti (Suwito, 2023). Melalui komunikasi secara langsung, seseorang dapat mengenal dirinya sendiri dan orang lain, serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dunia di sekitarnya. Komunikasi secara langsung ini bertujuan untuk menciptakan kedekatan dan kenyamanan dalam bersosialisasi agar seseorang dapat diterima oleh lingkungan sekitarnya serta mencapai keberhasilan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Komunikasi Tidak Langsung

Komunikasi media atau komunikasi tidak langsung adalah proses komunikasi dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media untuk meneruskan pesan dari komunikator kepada komunikan (Arsyad & Febriansyah, 2022: 13). Menurut Effendy (2002:7) Komunikasi Tidak Langsung merupakan komunikasi yang bermedia dengan menggunakan saluran atau sarana untuk meneruskan suatu pesan kepada komunikan yang berada jauh tempatnya dan dalam jumlah yang banyak. Komunikasi bermedia juga disebut sebagai komunikasi tidak langsung (indirect communication). Komunikasi secara tidak langsung merupakan proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

Menurut Robbins & Judge (2023) Dalam buku berjudul *Organizational Behavior*, tujuan komunikasi virtual adalah untuk mengoptimalkan interaksi di lingkungan kerja dengan memanfaatkan teknologi, seperti smartphone dan media sosial, guna menciptakan norma-norma baru dalam penggunaan teknologi, serta mengurangi batasan antara kehidupan kerja dan rumah. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kebiasaan karyawan muda yang merupakan digital natives, komunikasi virtual bertujuan untuk mendukung kolaborasi yang efektif, meningkatkan dinamika komunikasi antar individu, serta menangkap dan menganalisis konteks serta perasaan di berbagai lokasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2009:15-17) dalam Syam (2020) Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda, di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal. tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Mangkunegara (2000:66), Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

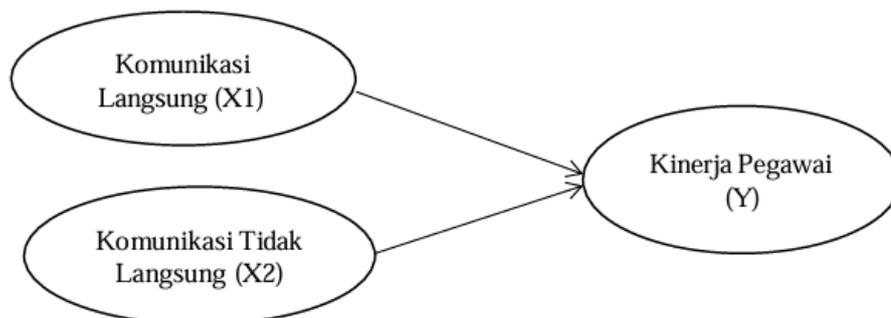
METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2022), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian filosofis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif/statistik. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Kantor Pengadilan Agama Maros yang berlokasi pada Jl. Jend. Sudirman No.09, Alliritengae, Kec. Turikale, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Pengadilan Agama Maros yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, diambil data sampel dari populasi lengkap, dan sampel digunakan menggunakan teknik acak sampel dari ukuran sampel. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Observasi dan Kuisinoner. Observasi yaitu pengamatan langsung berdasarkan kriteria tertentu dalam penelitian kuantitatif. Sedangkan kuisinoner yakni pemberian seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dimaksud untuk memperlihatkan hubungan pengaruh setiap variabel yang akan diteliti, dimana variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi langsung (X1) dan komunikasi tidak langsung (X2) sedangkan variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan landasan teoritis, rewiuw penelitian terdahulu dan hubungan antara variabel, kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	27	54%
2	Perempuan	23	46%
Jumlah		50	100%

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (54%), sedangkan perempuan 23 orang (46%), sehingga komposisi responden relatif seimbang meski laki-laki sedikit lebih dominan.

Tabel 2. Responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	<23 tahun	-	0%
2	23 – 32 tahun	12	24%
3	>32 tahun	38	64%
Jumlah		50	100%

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2, responden terdiri dari tiga kelompok usia: kurang dari 23 tahun (0%), 23–32 tahun (24%), dan lebih dari 32 tahun (76%). Mayoritas responden berusia lebih dari 32 tahun, menunjukkan dominasi kelompok usia matang yang kemungkinan memiliki pengalaman kerja lebih banyak.

Tabel 3. Responden berdasarkan lama bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	<5 tahun	9	18%
2	6 – 10 tahun	9	18%
3	>10 tahun	32	64%
Jumlah		50	100%

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 32 orang, sedangkan yang bekerja di bawah 5 tahun dan 6–10 tahun masing-masing berjumlah 9 orang.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Valid/Tidak
Variabel Komunikasi Langsung (X1)			
X1.1	0.846	0.279	Valid
X1.2	0.842	0.279	Valid
X1.3	0.798	0.279	Valid
Variabel Komunikasi Tidak Langsung (X2)			
X2.1	0.813	0.279	Valid
X2.2	0.816	0.279	Valid
X2.3	0.648	0.279	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0.710	0.279	Valid
Y2	0.677	0.279	Valid
Y3	0.672	0.279	Valid
Y4	0.782	0.279	Valid
Y5	0.755	0.279	Valid

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 untuk R_{tabel}, karena jumlah sampel (N) = 50 dan signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian, R_{tabel} = 0.279. Dari hasil korelasi

semua indikator memiliki Rhitung > Rtabel (0.279), sehingga semua indikator dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha based on standardized item	Keterangan
X1	0.763	Reliabel
X2	0.637	Reliabel
Y	0.752	Reliabel

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5, dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,5, yaitu: komunikasi langsung (x1) sebesar 0,763, komunikasi tidak langsung (x2) sebesar 0,637, dan kinerja pegawai (y) sebesar 0,752. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Komunikasi Langsung	.721	1.387
Komunikasi Tidak Langsung	.721	1.387

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance yang semuanya lebih dari 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak ada yang melebihi 10.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (r²) dan Koefisien Korelasi (r)

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.449	.27222

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Tidak Langsung, Komunikasi Langsung

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7, dari hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS statistics versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,472. Hal ini berarti 47,2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi langsung dan komunikasi tidak langsung, sedangkan sisanya yaitu 52,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel di atas juga dapat diketahui besar korelasi/hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,687. Nilai korelasi ini tergolong pada korelasi kuat karena berada diantara 0,60 - 0,799.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi langsung adalah metode interaksi di mana informasi disampaikan secara langsung tanpa perantara, memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Maros. Terlihat dari variabel pertama pada pernyataan tentang “pesan yang disampaikan langsung oleh atasan mudah dipahami,” tercatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,58 dengan 60% responden sangat setuju, menunjukkan bahwa komunikasi langsung di lokasi penelitian dapat dengan mudah dipahami. Pada pernyataan kedua tentang “komunikasi atasan yang fokus pada inti pesan,” nilai rata-rata 4,44 dengan 42% responden setuju, menandakan komunikasi atasan berjalan efektif dan inti pesan tersampaikan dengan jelas. Namun, pada pernyataan ketiga “rekan kerja para pegawai yang tidak menggunakan kalimat berbelit-belit saat berkomunikasi langsung” nilai rata-rata terendah yaitu 4,43 menunjukkan perlunya peningkatan agar komunikasi lebih efektif. Mengingat penggunaan kalimat yang tidak berbelit-belit belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi langsung di lokasi penelitian secara umum berjalan dengan baik, terutama dalam penyampaian pesan oleh atasan yang mudah dipahami dan berfokus pada inti pesan. Hal ini tercermin dari tingginya nilai rata-rata pada pernyataan pertama dan kedua. Namun, masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki, khususnya dalam komunikasi antar rekan kerja, di mana penggunaan kalimat yang tidak berbelit-belit masih belum diterapkan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas komunikasi langsung di lingkungan kerja tersebut.

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lailan Musfiroh Hasibuan, et al., (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi tidak langsung yang melibatkan penggunaan media atau alat komunikasi seperti email, pesan teks, atau lainnya untuk menyampaikan informasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat dari variabel kedua dengan pernyataan ketiga yaitu berkaitan dengan “memahami dokumen resmi ketika disampaikan melalui surat yang jelas”, memiliki nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebanyak 4.62 atau dengan responden sebanyak 64% menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan komunikasi tidak langsung melalui dokumen resmi yang disampaikan dalam bentuk surat berjalan dengan sangat baik. Pada pernyataan kedua yaitu berkaitan dengan “pesan singkat yang diterima melalui aplikasi mudah dipahami”, memiliki nilai rata-rata sebanyak 4.52 atau dengan responden sebanyak 40% menjawab setuju, hal ini juga menunjukkan bahwa pada lokasi penelitian, pesan singkat yang diterima melalui aplikasi seperti whatsapp dan lainnya sudah cukup efektif dalam menyampaikan informasi. Meskipun masih ada sebagian responden yang merasa kurang jelas, mayoritas pegawai dapat memahami pesan dengan baik. Pada pernyataan ketiga yaitu berkaitan dengan “informasi yang disampaikan melalui telepon”, memiliki nilai rata-rata terendah sebanyak 4.38 hal ini menunjukkan bahwa pada lokasi penelitian, komunikasi yang dilakukan

melalui telepon masih kurang efektif dibandingkan dengan saluran komunikasi lainnya. Meskipun informasi tetap dapat diterima, terdapat potensi untuk meningkatkan kejelasan dan pemahaman agar komunikasi melalui telepon menjadi lebih optimal. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah

dilakukan oleh Mirnasari & Sari (2020), yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi langsung dan komunikasi tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengadilan agama maros dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di pengadilan agama Maros. Kombinasi yang tepat antara kedua bentuk komunikasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi langsung dan komunikasi tidak langsung keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Maros. Komunikasi langsung berperan penting dalam memperjelas instruksi, mengurangi potensi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian tugas dengan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan, kepercayaan antara atasan dan bawahan, serta percepatan pencapaian target kerja. Komunikasi tidak langsung juga menunjukkan dampak positif yang signifikan, di mana efektivitasnya membantu mengurangi hambatan waktu dan jarak dalam pelaksanaan tugas. Meskipun tanpa tatap muka langsung, pegawai tetap mampu memahami arahan pimpinan dan kebijakan organisasi secara baik. Hal ini menegaskan bahwa kedua bentuk komunikasi tersebut saling melengkapi dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi:

- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728– 738.
- Andi Asy'hary J. Arsyad, S.I.kom., M.I.Kom, Muhammad Ramlan Febriansyah, S.Kom., M.I.Kom. (2022), *Iklim Komunikasi Organisasi Pelayanan Publik*. Penerbit Adab, CV. Adanu Abimata.
- Barowski, J., Manker, A. D., & Scalia, S. (2023). Direct vs. Indirect Communication: Definition & Examples. *Study.com*.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Dewi, N. S. S., & Giyono, G. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten (Studi pada Kantor Kepala Desa Trucuk di Kabupaten Klaten). *Smooting*, 22(1), 60-67.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hartinah, S. (2017). Komunikasi Interpersonal Jarak Jauh Antara Anak dengan Orang Tua dalam Menjaga Hubungan (Studi pada Mahasiswa Universitas Islam Riau yang Tinggal di Asrama Ma'had Almunawwarah) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).12–38.
- Ida, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim KomIda, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132.
- Ikram, F. D., Partha, M. N., & Ellyawati, N. (2020). Pengaruh Penggunaan Smartphone Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Perindustrian Kota Balikpapan. *Jurnal Prospek: Pendidikan Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 2(1), 38–47.
- Juditha, C. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Komunikasi Terhadap Pola Komunikasi Masyarakat Desa (Studi Di Desa Melabun, Bangka Tengah, Kepulauan Bangka Belitung). *Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan)*, 21(2), 131.
- Karim, K., & Tajibu, M. J. (2018). Keterkaitan Usia dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank di Makasar, The Linkage of Age and Organizational Development to the Work Achievement of Bank Employees in Makassar. *SEIKO: Journal of Management & ...*, 2(1), 73– 91.
- Lestari, S. N. A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Cv. Persaudaraan Oke Sekali. *Jebiman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Managemen dan Akuntansi*, 1(4), 389–401.
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Mirnasari, T., Kawuluan, B., & Hudalil, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37–44.
- Mulyadi. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Nekie Jocom. (2013). Peran Smartphone Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Bank Prismadana (Studi Pada Karyawan Bank Prismadana Cabang Airmadidi) Nekie. *Journal "Acta Diurna,"* 1(I), 1–24.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29–37.
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238.
- Rosanti, D. A., & Wahyudi, A. (2023). Komunikasi Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada UD Kaos Hasby). *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 3(2), 359–367.

- Safarini, N., & Asih, D. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 29-36.
- Sihombing, M. U. (2017). Mega Pengaruh Komunikasi Melalui Grup Whatsapp Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Grandhika Medan. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 1(1), 33-42.
- Simon, M. K., & Alouini, M. (2004). Types of Communication. *Digital Communication over Fading Channels*, 2, 45-79.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15.
- Suwito, D. (2023). Kierkegaard - Komunikasi Langsung dan Komunikasi Tidak Langsung. *Dekonstruksi*, 9(04), 20-32.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128-152.
- Stephen P. Robbins & Judge, S.P. (2023). *Organizational Behavior*. United States. 380-390
- Trianto. (2017). Bab II kajian teori. *Jurnal Rudhah* 1, 16-72.
- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Management And Business Journal (WMBJ)*, 3 (2), 100-109.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.