

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal

Jurnal PERSPEKTIF Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi dan Magister

Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Muhammadiyah Jakarta

Pace, Wayne & Don. F. Faules. 2002. Komunikasi Organisasi-Strategi
Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya Offset:
Bandung.

Sumber Buku

Kathryn T. Stevenson, Tasha L. King, Kathryn R. Selm, M. Nils Peterson & Martha
C. Monroe. 2017. Framing climate change communication to prompt
individual and collective action among adolescents from agricultural
communities. Environmental Education Research ISSN: 1350- 4622
(Print) 1469-5871

Nur Fadilah, Adelin Walandouw & Herry Moelyono. 2014. Iklim Komunikasi
Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan
Manado Post. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.2. Tahun 2014

Wayne Pace, Faules Don. 2005. Komunikasi Organisasi Strategi Kinerja Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya

Pandji Anoraga, Psikologi Kepemimpinan, (Semarang: Rineka Cipta, 2003), h. 3.

Pandji Anoraga, Psikologi Kepemimpinan, h. 10-11.

Sondong P Siangin, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, (Jakarta: Asdi Mahasatnya, 2002), h. 235.

M. Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 26.

Mifta Thoha, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 284.

Rival Basri Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 50.

Suryadi Prawiro Sentono, Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 27.

Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h. 260.

Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 28.

Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LKis Pelangi Aksara, 2008), h. 84.

Bachri, B. S. 2010. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif". *Teknologi Pendidikan* 10, hal.46–62.

Skripsi

Skripsi Indra Jaya, 2014. "IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Deskriptif Kualitatif pada Yayasan Penerbit Pers Suara Muhammadiyah)"

Skripsi EDDO KHARISMA CANDRA, 2019. "PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI (Studi Deskriptif Kualitatif Komunikasi Organisasi Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sawit Boyolali)"

Skripsi, DIKA SULTON HAQ, 2012. “PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PERUSAHAAN (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Komunikasi Organisasi Kepemimpinan CV. Ika Jaya Mukti Gumpang, Sukoharjo)”

Skripsi ISNO USNODO, “Iklim Identifikasi Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Dalam Membangun Pemerintahan Pemerintahan yang Baik (Deskriptif Kualitatif Belajar di Unit Pelaksana Teknis Taman Margasatwa Ragunan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta)”

Sumber Internet

<http://candra-ancep.blogspot.com/2012/10/perbedaan-pemimpin-dan-pimpinan.html>



LAMPIRAN



Lampiran 1. Panduan dan Transkrip Wawancara Informan Kunci, JiwaMuhamad Satria Nusantara, S.IP., MA

PANDUAN WAWANCARA INFORMAN KUNCI

Nama dan Jabatan : Jiwa Muhamad Satria Nusantara, S.IP., MA.
(Analisis Kebijakan Ahli Muda selaku Sub Koordinator Substansi Partisipasi Masyarakat dan Informasi Pembangunan Daerah, Ditjen Bangda)

Topik : Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan Kepada Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hari/Tanggal : Kamis, 19 Januari 2023

Waktu : 18.00 - 18.45 WIB

Tempat : Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah.

Supportiveness Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak selalu memberikan dukungan disetiap kebijakan yang dikeluarkan? Jika iya, dalam bentuk apa atau dukungan seperti apa yang bapak berikan?

Informan : “Setiap kebijakan yang di keluarkan saya sebagai pegawai negeri atau asn pasti akan mendukung apapun itu mulai dari perpres, undang – undang atau peraturan menteri atau kebijakan yang sifatnya dari kita sendiri atau bawahan, saya mendukung agar kebijakan yang di keluarkan bisa lebih operasional, karena kita di kementerian yang memiliki beberapa tingkatan, dan saya memberi dukungan operasionalisasi mulai dari bagaimana kebijakan tersebut dapat dilaksanakan, baik secara teknis atau dalam bentuk kegiatan yang membutuhkan pendanaan sampai pelaksanaan kegiatan itu sendiri”

1. Apakah Bina Bangda mendukung adanya perbedaan pendapat di antara anggota? Bagaimana cara bapak menangani apabila dalam membuat kebijakan terdapat banyak perbedaan pendapat tersebut?

Informan : “Perbedaan pendapat itu sangat wajar di dalam suatu organisasi karena itu merupakan bagian dari proses diskusi itu sendiri tetapi jika sedang melakukan diskusi itu dibebaskan untuk mengeluarkan pendapat ataupun ide, tetapi jika kebijakan itu sudah di tetapkan kita mulai berdiskusi tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan itu sendiri agar kebijakan yang di keluarkan dapat berhasil, dan ada fórum untuk mendiskusikan suatu kebijakan yang dimana dapat digunakan untuk mengeluarkan pendapat atau persepsi masing masing anggota”

2. Jika dalam kepemimpinan di bagian yang anda pimpin ada karyawan yang berprestasi, apakah bapak memberikan motivasi, penghargaan atau semacamnya? Jika iya, dalam bentuk apa dan bagaimana caranya?

Informan : “kami memberikan penghargaan berbentuk skp (sasaran kinerja pegawai) atau penilaian di akhir tahun agar bisa naik jabatan dan sebagainya, kami juga memberikan penghargaan dengan mengikutsertakan pegawai tersebut kedalam forum rapat pimpinan diskusi untuk memperkenalkan staff kepada pimpinan dan sebagai promosi untuk staff tersebut”

Partisipasi Dalam Membuat Keputusan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah sebelum dibuatnya kebijakan, bapak melakukan diskusi / konsultasi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan jabatan bapak? Apa bisa dijelaskan bagaimana mekanismenya saat itu terjadi?

Infoman : “Disetiap pembuatan kebijakan biasanya kita mengadakan forum rapat diskusi yang biasanya terbagi menjadi dua forum yaitu forum rapat teknis dan forum rapat kebijakan, jika pada forum rapat teknis hanya di

hadiri oleh eselon 4, eselon 3, staff, dan sebagainya. disana kita membahas bagaimana kebijakan itu dapat di implementasikan dan teknis secara detail bagaimana kebijakan yang akan di ambil. untuk forum kebijakan yaitu hasil dari forum teknis dimana sudah ada beberapa alternatif kebijakan yang akan di ambil nantinya dan akan di ajukan ke pimpinan untuk alternatif kebijakan terbarunya”

2. Apakah atasan bapak memiliki kesempatan untuk mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau masalah yang di ajukan bapak?

Informan : “Kita selalu melakukan diskusi atau memberikan masukan dan itu semua berjalan lancar dan semua masukan diterima oleh pimpinan dan kita akan di tanya mengenai justifikasi tentang apa yang akan dilakukan, dimana, dan bagaimana mekanisme pekerjaan tersebut, intinya kita selalu diberikan ruang untuk setiap masalah yang saya ajukan”

3. Apakah bapak bersedia menerima keluhan karyawan? Jika iya, keluhan seperti apa yang biasanya disampaikan kepada bapak?

Informan : “Saya jarang menerima keluhan dari karyawan bangsa, karena di pemerintahan disini kita bekerja service oriented atau layanan yang kita berikan, biasanya keluhan yang di sampaikan kepada saya lebih kepada masalah pribadi karyawan misalnya tentang ada keluarga yang sedang sakit atau sedang mengalami musibah dan saya mencoba bantu secara kekeluargaan”

4. Bagaimana komunikasi yang berjalan saat ini? Apakah menurut bapak sudah berjalan efektif? Jika belum, bagaimana komunikasi yang bapak harapkan untuk dapat diterapkan terutama terhadap bawah bapak?

Informan : “Menurut saya komunikasi yang berjalan sudah efektif tetapi ada kendala yaitu kebijakan yang terjadi itu cepat jadi komunikasi itu bukan lagi dari pimpinan ke bawahan tetapi setiap individu harus sadar akan peran mereka masing – masing dalam konteks ini peran pimpinan sangat

penting sebagai pengawas terhadap karyawan. dan terdapat tantangan yaitu adanya miss komunikasi terhadap beberapa karyawan mengenai informasi yang ada”

Kepercayaan dalam Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak mempercayai kemampuan bawahan?

Informan : “Saya mempercayai kemampuan bawahan saya hanya memang seharusnya setiap pemimpin harus bisa melihat potensi atau kemampuan setiap individu karna setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda – beda. dan sejauh mana pemimpin dapat mengoptimisasikan kemampuan karyawan itulah yang akan menjadi melahirkan kader – kader pemimpin yang baru”

2. Apakah bapak mempercayai kemampuan rekan kerja?

Informan : “Saya mempercayai kemampuan rekan kerja untuk melaksanakan kebijakan dan dikomunikasikan secara bersama dalam pembagian tugas dan peran masing – masing sesuai struktur organisasi bangsa”

3. Bagaimana cara bapak untuk terus menjaga kepercayaan terhadap karyawan?

Informan : “Dengan cara menjaga komunikasi bukan hanya terkait pekerjaan tetapi bagaimana kita dalam pertemanan yang kita anggap sebagai keluarga sendiri”

Keterbukaan dan Keterusterangan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

3. Apakah semua karyawan menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaannya dalam organisasi?

Informan : “Jika di kemendagri memiliki insitusi untuk pendidikan pelatihan, kalau dalam sisi peningkatan kemampuan keterampilan sehari – hari kita sering melakukan diskusi untuk memutuskan sesuatu dalam melaksanakan kebijakan”

4. Apakah karyawan memiliki akses terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka? Bagaimana mekanisme akses tersebut?

Informan : ” Kita biasanya membuat google drive untuk membagikan informasi kepada karyawan, dan setiap ada kegiatan pasti kita akan melaporkan melalui grup subdit direktorat setiap hasil kerjaan akan di lampirkan disana”

5. Apakah bapak diberi kesempatan menyampaikan pendapat tentang kebijakan organisasi yang diambil oleh atasan bapak?

Informan : ” Saya selalu diberikan kesempatan dalam memberikan masukan atau pendapat dengan kondisi yang sedang terjadi”

Tujuan Kinerja Yang Tinggi Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Menurut bapak apakah kesejahteraan karyawan sangat penting untuk hasil kinerja yang tinggi? Jika iya, bagaimana cara bapak mewujudkan hal tersebut?

Informan : “ Jadi untuk hasil kinerja yang tinggi dan kesejahteraan berbanding lurus. apa yang kita kerjakan itulah yang kita dapatkan, tetapi di pemerintah ini kita tidak bisa kesejahteraan dalam makna finansial karena kesejahteraan bukan hanya finansial tetapi tentang lingkungan kerja

yang nyaman dan itu merupakan kesejahteraan bagi karyawan karna kinerja individu merupakan kinerja organisasi”

2. Apakah bapak selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi? Komitmen seperti apa yang bapak ingin tunjukkan?
Informan : “ Setiap tanggung jawab dan tugas yang diberikan akan saya lakukan, dan setiap ada masalah dari tugas akan saya laporkan dan minta arahan kepada pimpinan untuk setiap progress yang saya lakukan”



Lampiran 2. Panduan dan Transkrip Wawancara Informan I, Drs. Jose De Fatima

PANDUAN WAWANCARA INFORMAN I

Nama dan jabatan : Drs. Jose De Fatima (Kepala Bagian Umum)

Topik : Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan Kepada Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hari/Tanggal : Selasa, 31 Januari 2023

Waktu : 15.00 - 15.40 WIB

Tempat : Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah.

Supportiveness Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak selalu memberikan dukungan disetiap kebijakan yang dikeluarkan? Jika iya, dalam bentuk apa atau dukungan seperti apa yang bapak berikan?

Informan : “ Jika kebijakan yang dikeluarkan dalam meningkatkan kinerja atau organisasi itu wajib unuk diberikan dukungan dalam melalui pelatihan sesuai peraturan perundang – undangan”

2. Apakah Bina Bangda mendukung adanya perbedaan pendapat di antara anggota? Bagaimana cara bapak menangani apabila dalam membuat kebijakan terdapat banyak perbedaan pendapat tersebut?

Informan : “ Perbedaan pendapat dalam institusi itu sudah di atur dalam undang – undang dan sangat tidak mungkin ada perbedaan pendapat antara anggota, tetapi jika dalam forum biasa itu hal yang wajar, jika untuk memperbaiki keputusan itu sudah pasti ada”

Partisipasi Dalam Membuat Keputusan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah sebelum dibuatnya kebijakan, bapak melakukan diskusi / konsultasi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan jabatan bapak? Apa bisa dijelaskan bagaimana mekanismenya saat itu terjadi?

Informan : “ Itu pasti karna di bawah sekretariat sudah ada bagian khusus untuk mengatur peraturan terkait institusi walaupun ada peraturan baru terkait institusi atau substansi yang ada di kantor pasti kita akan membahas dan berdiskusi agar lebih baik lagi”

2. Bagaimana komunikasi yang berjalan saat ini? Apakah menurut bapak sudah berjalan efektif? Jika belum, bagaimana komunikasi yang bapak/ibu harapkan untuk dapat diterapkan terutama terhadap bawah bapak?

Informan : “Komunikasi bisa dikatakan efektif jika sesuai tugas pokok kita, manakala jika ada yang tidak sesuai dengan substansi kerja itu pasti akan dibicarakan”

Kepercayaan dalam Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak mempercayai kemampuan bawahan?

Informan : “Saya sangat mempercayai kemampuan bawahan saya karena dengan adanya penyetaraan jabata nini adanya permenpam diharapkan kedepannya dapat beralih ke jabatan fungsional walaupun kita sekarang masih struktural kita percaya kepada bawahan, sepanjang itu dalam mendukung organisasi kita pasti percaya”

Keterbukaan dan Keterusterangan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah karyawan memiliki akses terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka? Bagaimana mekanisme akses tersebut?
Informan : “ Kita memiliki system kerja yang dimana sudah ada program dan tugas kerja masing masing karyawan, dan sebagai pengambil keputusan saya memberikan penilaian kepada mereka tentang layak atau tidaknya tugas tersebut”

Tujuan Kinerja Yang Tinggi Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Menurut bapak apakah kesejahteraan karyawan sangat penting untuk hasil kinerja yang tinggi? Jika iya, bagaimana cara bapak mewujudkan hal tersebut?
Informan : “Ditjen bina bangda sudah memberikan tunjangan untuk meningkatkan kinerja masing - masing karyawan sesuai dengan tingkatan jabatan dikantor, kesejahteraan lain kantor juga memberikan dinas keluar kota untuk promosi diri agar lebih dikenal”



Lampiran 3. Panduan dan Transkrip Wawancara Informan II, Efin MeiAniffiyan, ST

PANDUAN WAWANCARA INFORMAN II

Nama dan jabatan : Efin Mei Aniffiyan, ST (Analisis Kebijakan Ahli Muda selaku Sub Koordinator)

Topik : Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan Kepada Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hari/Tanggal : Selasa, 31 Januari 2023

Waktu : 12.30 - 13.00

Tempat : Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah.

Supportiveness Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak selalu memberikan dukungan disetiap kebijakan yang dikeluarkan? Jika iya, dalam bentuk apa atau dukungan seperti apa yang bapak berikan?

Informan : “ Pasti saya memberikan dukungan kami sebagai sub koordinator membatu pak kasubdit jika mendapatkan kebijakan, kami selalu melakukan diskusi internal mulai dari pimpinan hingga staff yang diberikan ruang untuk memberikan masukan terhadap kebijakan yang di bahas internal terbelih dahulu, kemudian dibahas lintas subdit, baru nanti dibahas lintas direktorat, termasuk subdit yang berkaitan dengan ditjen bangda lalu dilanjutkan kepada kementerian terkait”

2. Apakah Bina Bangda mendukung adanya perbedaan pendapat di antara anggota?

Bagaimana cara bapak menangani apabila dalam membuat kebijakan terdapat banyak perbedaan pendapat tersebut?

Informan : “Ketika berbeda pendapat merupakan hal yang wajar karena kita masing – masing memiliki pandangan yang berbeda tinggal bagaimana kita menstrategikan dengan peraturan yang berlaku berdasarkan kondisi yang sedang terjadi, tentunya yang menentukan pendapat itu sendiri adalah pimpinan kalau keterkaitan dengan kebijakan kita mengampu pada perundang – undangan dan biro hukum tentang aturan yang berlaku”

3. Jika dalam kepemimpinan di bagian yang anda pimpin ada karyawan yang berprestasi, apakah bapak memberikan motivasi, penghargaan atau semacamnya? Jika iya, dalam bentuk apa dan bagaimana caranya?

Informan : “Penghargaan itu ada jika mereka memiliki prestasi lebih dalam pekerjaan kita akan memberikan ruang untuk terlibat dengan teman – teman daerah untuk memberikan masukan dari situ lah bentuk support kita kepada pegawai yang berprestasi, dan secara personal juga kita berikan apresiasi lebih”

Partisipasi Dalam Membuat Keputusan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah sebelum dibuatnya kebijakan, bapak/ibu melakukan diskusi / konsultasi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan jabatan bapak? Apa bisa dijelaskan bagaimana mekanismenya saat itu terjadi?

Informan : “Pasti kita melakukan diskusi berdasarkan sub koordinator berdasarkan lingkup internal, jika lingkup direktorat pasti melibatkan seluruh subdit nanti masing – masing subdit akan dibahas dengan pak direktur”

2. Apakah atasan bapak/ibu memiliki kesempatan untuk mendengarkan dan berdiskusi tentang pendapat atau masalah yang di ajukan bapak?

Indorman : “Kita selalu diberikan kesempatan oleh pak kasubdit untuk melakukan diskusi setiap harinya, setiap ada persoalan yang berkaitan

dengan kebijakan internal kita maupun dengan teman – teman daerah kita selalu melakukan diskusi dan selalu dibahas bareng dengan pak kasubdit”

3. Apakah bapak bersedia menerima keluhan karyawan? Jika iya, keluhan seperti apa yang biasanya disampaikan kepada bapak?

Informan : “Keluhan banyak mulai dari personal, pola kerja dan sebagainya selalu kita terima untuk memudahkan teman – teman saya secara pribadi memberikan ruang untuk karyawan saya untuk berdiskusi melalui personal chat atau bertemu secara langsung”

4. Bagaimana komunikasi yang berjalan saat ini? Apakah menurut bapak sudah berjalan efektif? Jika belum, bagaimana komunikasi yang bapak/ibu harapkan untuk dapat diterapkan terutama terhadap bawah bapak?

Informan : “Untuk saat ini kondisinya sudah cukup efektif kita lebih banyak bertemu langsung dan jika tidak di kantor bisa berkomunikasi melalui grup dan chat personal juga saya persilahkan”

Kepercayaan dalam Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak mempercayai kemampuan bawahan?

Informan : “Harus diberikan kepercayaan karena jika diberikan semua pekerjaan akan terselesaikan tinggal ada sedikit masukan dari kita sebagai pimpinan”

2. Apakah bapak mempercayai kemampuan rekan kerja?

Informan : “Saya mempercayai kemampuan rekan kerja untuk beberapa point pekerjaan”

3. Bagaimana cara bapak untuk terus menjaga kepercayaan terhadap karyawan?

Informan : “Membagi tugas dan berbagi peran itu kita lakukan untuk tetap menjaga kepercayaan satu sama lain dan melihat respon karyawan tentang kepercayaan yang sudah saya berikan”

Keterbukaan dan Keterusterangan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah semua karyawan menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaannya dalam organisasi?

Informan : “Jika di ditjen bangda ada yang namanya word mulai dari penilaian kerja dan yang personal sampai dengan level direktorat semacam bangda word untuk melaporkan kinerja karyawan ada system yang dibangun oleh sekretariat”

2. Apakah karyawan memiliki akses terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka? Bagaimana mekanisme akses tersebut?

Informan : “Ketika kita selesai melakukan rapat pastinya ada laporan tersendiri melalui grup wilayah maupun direktorat untuk memberikan laporan terkait pekerjaan yang sedang dilakukan”

3. Apakah bapak diberi kesempatan menyampaikan pendapat tentang kebijakan organisasi yang diambil oleh atasan bapak?

Informan : “Kita selalu memberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat terhadap kebijakan yang berlaku”

Tujuan Kinerja Yang Tinggi Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Menurut bapak apakah kesejahteraan karyawan sangat penting untuk hasil kinerja yang tinggi? Jika iya, bagaimana cara bapak mewujudkan hal tersebut?

Informan : “Salah satu cara yang kita lakukan yaitu dengan melibatkan karyawan terhadap kegiatan yang sedang terjadi di bangda, dan memberikan support secara personal”

2. Apakah bapak selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi? Komitmen seperti apa yang bapak ingin tunjukkan?

Informan : “Saya selalu menunjukkan komitmen dengan organisasi untuk berkinerja dengan baik dengan cara selalu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan”



Lampiran 4. Panduan dan Transkrip Wawancara Informan III, Kelvin, S.AP

PANDUAN WAWANCARA INFORMAN III

Nama dan Jabatan : Kelvin, S.AP (Analisis Kebijakan Ahli Pertama)

Topik : Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan Kepada Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hari/Tanggal : Kamis, 27 Januari 2023

Waktu : 18.30 - 19.10 WIB

Tempat : Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah.

Supportiveness Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah Bina Bangda mendukung adanya perbedaan pendapat di antara anggota? Bagaimana cara bapak menangani apabila dalam membuat kebijakan terdapat banyak perbedaan pendapat tersebut?

Informan : “Kalau sebagai karyawan dirjen bina bangda kita selalu diberikan ruang untuk mengemukakan pendapat disini jika ada perbedaan pendapat untuk pengambilan keputusan kita kembalikan lagi kepada pimpinan untuk pengambilan keputusan itu sendiri”

Partisipasi Dalam Membuat Keputusan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

2. Apakah sebelum dibuatnya kebijakan, bapak melakukan diskusi / konsultasi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan jabatan bapak? Apa bisa dijelaskan bagaimana mekanismenya saat itu terjadi?

Informan : “ Kalau dalam pengambilan keputusan di dirjen bina bangsa khususnya di direktorakt peipd biasanya sebelum memutuskan sesuatu atau mengambil langkah tertentu terlebih dahulu dilakukan rapat untuk mengkoordinasi dengan menanyakan mekanismenya, dan saya juga diberikan kesempatan untuk mengambil jalan tengah terhadap keputusan yang akan diambil”

2. Bagaimana komunikasi yang berjalan saat ini? Apakah menurut bapak sudah berjalan efektif? Jika belum, bagaimana komunikasi yang bapak/ibu harapkan untuk dapat diterapkan terutama terhadap bawah bapak?

Informan : “Sudah mulai berjalan efektif tetpi masih ada beberapa kendala misalnya alur komunikasi yang panjang karena ditjen bangsa merupakan birokrasi yang berjenjang dan pelaksanaannya juga terjadi hambatan karena alur komunikasi yang cukup panjang, dan juga masih ada beberapa arahan atau perintah yang kurang detail disampaikan yang mengakibatkan terjadinya keterhambatan dalam melaksanakan pekerjaan”

Kepercayaan dalam Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak mempercayai kemampuan rekan kerja?

Informan : “Saya mempercayai kemampuan rekan kerja tetapi masih selektif untuk beberapa orang tertentu, saya melihat dari bagaimana orang tersebut dapat diberikan tanggung jawab yang penuh dan mana yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan porisnya saja”

Keterbukaan dan Keterusterangan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah karyawan memiliki akses terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka? Bagaimana mekanisme akses tersebut?

Informan : “Informasi yang disampaikan menurut saya masih terbatas karena berputas pada lingkup yang kecil, jadi tidak menyeluruh dan diketahui secara merata oleh semua karyawan dan kemudian apabila kita ingin mengakses informasi tersebut media – media juga masih terbatas di dirjen bina bangda jika mengenai informasi yang lebih umum”

Tujuan Kinerja Yang Tinggi Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah bapak selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi? Komitmen seperti apa yang bapak ingin tunjukkan?

Informan : “Jika dalam komitmen dalam berkinerja yang tinggi itu termasuk dalam output dan impactnya jika misalnya pekerjaan yang kita lakukan harus dijelaskan outputnya apa jika kurang jelas kita akan memperjelas outputnya sebagai bentuk kinerja, dan terkait komitmen di ditjen bina bangda memiliki laporan setiap pekerjaan yang kita lakukan dan hasil tersebut akan di jadikan laporan untuk di tunjukan kepada atasan”

Lampiran 5. Panduan dan Transkrip Wawancara Informan IV Khoriyah, S.E

PANDUAN WAWANCARA INFORMAN IV

Nama dan Jabatan : Khoriyah, S.E (Analisis Kebijakan Ahli Pertama)

Topik : Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan Kepada Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hari/Tanggal : Kamis, 27 Januari 2023

Waktu : 18.00 – 18.30 WIB

Tempat : Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah.

Supportiveness Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah Bina Bangda mendukung adanya perbedaan pendapat di antara anggota? Bagaimana cara ibu menangani apabila dalam membuat kebijakan terdapat banyak perbedaan pendapat tersebut?

Informan : “Kalau sebagai karyawan dirjen bina bangda kita selalu diberikan ruang untuk mengemukakan pendapat idan juga saran disini dan jika ada perbedaan pendapat untuk pengambilan keputusan kita kembalikan lagi kepada pimpinan untuk pengambilan keputusan itu sendiri”

Partisipasi Dalam Membuat Keputusan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah sebelum dibuatnya kebijakan, ibu melakukan diskusi / konsultasi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan jabatan ibu? Apa bisa dijelaskan bagaimana mekanismenya saat itu terjadi?

Informan : “ Kalau dalam pengambilan keputusan di dirjen bina bangsa khususnya di direktorakt peipd biasanya sebelum memutuskan sesuatu atau mengambil langkah tertentu terlebih dahulu dilakukan rapat untuk mengkoordinasi dengan menanyakan mekanismenya dalam mengambil keputusan tersebut”

1. Bagaimana komunikasi yang berjalan saat ini? Apakah menurut ibu sudah berjalan efektif? Jika belum, bagaimana komunikasi yang bapak/ibu harapkan untuk dapat diterapkan terutama terhadap bawah bapak?

Informan : “Sudah mulai berjalan efektif tetpi masih ada beberapa kendala misalnya alur komunikasi yang cukup panjang, dan juga masih ada beberapa arahan atau perintah yang kurang detail disampaikan yang mengakibatkan terjadinya keterhambatan dalam melaksanakan pekerjaan”

Kepercayaan dalam Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah ibu mempercayai kemampuan rekan kerja?

Informan : “Saya mempercayai kemampuan rekan kerja tetapi masih selektif untuk beberapa orang tertentu, saya melihat dari bagaimana orang tersebut dapat diberikan tanggung jawab yang penuh”

Keterbukaan dan Keterusterangan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah karyawan memiliki akses terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka? Bagaimana mekanisme akses tersebut?

Informan : “Informasi yang disampaikan menurut saya masih terbatas karena berputas pada lingkup yang kecil, jadi tidak menyeluruh dan diketahui secara merata oleh semua karyawan”

Tujuan Kinerja Yang Tinggi Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

1. Apakah ibu selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi? Komitmen seperti apa yang bapak ingin tunjukkan?

Informan : “Jika dalam komitmen dalam berkinerja yang tinggi itu termasuk dalam output dan impactnya jika misalnya pekerjaan yang kita lakukan harus dijelaskan outputnya apa jika kurang jelas kita akan memperjelas outputnya sebagai bentuk kinerja, dan terkait komitmen di ditjen bina bangsa memiliki laporan setiap pekerjaan yang kita lakukan dan hasil tersebut akan di jadikan laporan untuk di tunjukan kepada atasan”



Lampiran 6. Persetujuan Skripsi


UNIVERSITAS NASIONAL
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 JAKARTA

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rafida Alya Lukita
 NPM : 193516516526
 Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Judul Skripsi : Iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai
 Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian
 Dalam Negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai
 Diajukan Untuk : Memenuhi salah satu dari persyaratan untuk memperoleh
 Gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan
 Ilmu Politik, Universitas Nasional.

Disetujui untuk diujikan
 Jakarta, 2023

Dosen Pembimbing


 Drs. Adi Prakosa, MSi

Ketua Prodi Ilmu Komunikasi


 Drs. Adi Prakosa, MSi

Lampiran 7. Hasil Turnitin

cek SKRIPSI Rafida Alya Lukita

ORIGINALITY REPORT

12% SIMILARITY INDEX
11% INTERNET SOURCES
1% PUBLICATIONS
6% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	4%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.umj.ac.id Internet Source	1%
4	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	<1%
6	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
8	123dok.com Internet Source	<1%
9	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
10	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
11	docobook.com Internet Source	<1%
12	eprint.stieww.ac.id Internet Source	<1%
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%

Lampiran 8. Hasil Bimbingan



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi

Jl. Sawo Mania No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719

P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : febunas49@gmail.com

KONSULTASI BIMBINGAN

Npm : 193516516526
Nama : RAFIDA ALYA LUKITA
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

KONSULTASI PEMBIMBING PROPOSAL

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
12 October, 2022	dalam 3 kali bimbingan ada beberapa hal yang mendapatkan revisi, yaitu : revisi judul, teknik penulisan, penelitian terdahulu, serta materi proposal	Sudah Ditanggapi
13 October, 2022	surat persetujuan, form bimbingan, transkrip nilai, dan krs rafida alya lukita 193516516526	Sudah Ditanggapi

KONSULTASI PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
19 December, 2022	ganti judul proposal menjadi iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai	Sudah Ditanggapi
8 February, 2023	bab 1-5 tentang iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai	Sudah Ditanggapi
8 February, 2023	revisi kerangka pemikiran, hasil penelitian, kesimpulan iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai	Sudah Ditanggapi
8 February, 2023	draft wawancara rafida alya lukita 193516516526 tentang iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai	Sudah Ditanggapi

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
8 February, 2023	bab 4 skripsi iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Sudah Ditanggapi
9 February, 2023	bab 4 dan bab 5 skripsi iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai.	Sudah Ditanggapi
11 February, 2023	pembahasan bab 4 dan hasil dokumentasi wawancara informan di direktorat jenderal bina pembangunan daerah	Belum Ditanggapi
12 February, 2023	daftar pustaka skripsi iklim komunikasi organisasi pimpinan kepada pegawai direktorat jenderal bina pembangunan daerah kementerian dalam negeri dalam meningkatkan kinerja pegawai	Belum Ditanggapi



Lampiran 9. Surat Permohonan Penelitian



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
 Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
 Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Nomor : /WD/ I /2023 Jakarta, 16 Januari 2023
 Lamp : -
 Perihal : Permohonan Penelitian dan Informasi Data

Kepada Yth : Bapak Jiwa Muhamad Satria Nusantara, S.IP,
 Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
 Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Rafida Alya Lukita
Nomor Induk Mahasiswa	: 193516516526
Prodi/Konsentrasi	: Ilmu Komunikasi / Public Relations
Alamat Rumah	: Jl. Lapangan Tembak gang mawar no.32, Jakarta Timur
HP	: 0895383306750

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul: **"Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan Kepada Pegawai Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai"**, dengan Dosen Pembimbing : Drs. Adi Prakoso, M.Si.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatiannya dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan,

Dr. Bhakti Nur Avianto, M.Si

Lampiran 10 Surat Tugas



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi

Jl. Sawo Manila No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719
P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : fbunas49@gmail.com

PENUGASAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor : 222/D/X/2022

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Nasional dengan ini menugaskan kepada :

Nama Dosen : **Drs. Adi Prakosa, M.Si.**

Sebagai Pembimbing skripsi Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 bagi mahasiswa berikut :

Nama Mahasiswa : Rafida Alya Lukita
Nomor Pokok : 193516516526
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Bidang Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

Adapun tugas pokok pembimbing Skripsi adalah :

- o Mengarahkan mahasiswa bimbingannya menyusun proposal penelitian
- o Mendampingi mahasiswa bimbingan dalam seminar proposal penelitian
- o Mengarahkan/membimbing mahasiswa dalam penelitian dan penulisan skripsi

Tugas dan wewenang ini berlaku paling lama untuk jangka waktu 2 (dua) semester, sejak tanggal penugasan ini ditanda tangani.

Jakarta, Rabu, 5 Oktober 2022
Dekan,



Dr. Erna Ermawati Chotim, M.Si
N.I.P. : 0109150857

Tembusan :

1. Wakil Dekan FISIP;
2. Ka. Program Studi;
3. Arsip;

Lampiran 11 Surat Kementerian Dalam Negeri



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIC INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BINA PEMBANGUNAN DAERAH**
Jalan Taman Makam Pahlawan No. 20 Kalibata, Jakarta Selatan 12750
Telepon (021) 7942651 – 7942653, website : www.kemendagri.go.id

Jakarta, 25 Januari 2023

Nomor : 400.10.5.4/586/Bangda Yth. Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Penelitian Jakarta

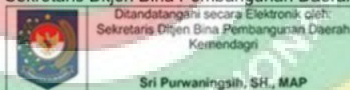
Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional Nomor 168/WD/I/2023 dan 169/WD/I/2023 tanggal 19 Januari 2023 Perihal Permohonan Penelitian dan Informasi Data, dengan ini kami sampaikan bahwa Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri menerima permohonan izin penelitian 2 (dua) orang Mahasiswa/i Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Nasional dengan periode penelitian pada bulan Januari 2023, yaitu :

No	Nama NIM	Judul Skripsi
1	Rafida Alya Lukita 193516516526	Iklim Komunikasi Organisasi Pimpinan kepada Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
2	Bayu Darma Rahmadani 193516516561	Pola Komunikasi Organisasi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di masa Penerapan <i>Work From Home</i>

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk kelancaran dan keberhasilan dalam penelitian, agar menjaga kerahasiaan dan mempergunakan data Instansi sebagaimana mestinya.

Demikian untuk menjadi maklum.

Sekretaris Ditjen Bina Pembangunan Daerah,



Tembusan :
Direktur Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri.



Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSI sehingga tidak diperlukan tandatangan dengan stempel basah.

Lampiran 12. Dokumentasi

Bapak Jiwa Muhamad Satria Nusantara, S.IP., MA. Merupakan bagian dari Analisis Kebijakan Ahli Muda selaku Sub Koordinator Substansi Partisipasi Masyarakat dan Informasi Pembangunan Daerah di bagian PEIPD.





Bapak Drs. Jose De Fatima merupakan bagian dari Eselon 3 Sekertariat pada Direktorat Jendral Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri dengan jabatan Kepala Bagian Umum dengan pangkat Pembina dan di tempatkan pada unit kerja bagian umum.



Bapak Efin Mei Aniffiyan, ST merupakan bagian dari Analisis Kebijakan Ahli Muda selaku Sub Koordinator Wilayah IA, dengan unit kerja Subdirektorat I wilayah Sumatera, dan merupakan salah satu yang termasuk dalam Kelompok Jabatan Fungsional pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah.



Bapak Kelvin, S.AP merupakan bagian dari Analisis Kebijakan Ahli Pertama selaku Sub Koordinator Substansi Partisipasi Masyarakat dan Informasi Pembangunan Daerah di bagian PEIPD.



Ibu Khoriyah, S.E merupakan bagian dari Analisis Kebijakan Ahli Pertama selaku Sub Koordinator Substansi Partisipasi Masyarakat dan Informasi Pembangunan Daerah di bagian PEIPD.



Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Rafida Alya Lukita
NPM : 193516516526
Tempat Tanggal Lahir : Depok, 13 Juni 2000
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Lapangan Tembak Gang Mawar RT 01/10 No 32
Telepon : 0895383306750
Email : rafidaalyalukita@gmail.com
Pendidikan Formal : SDN Cibubur 07 Siang
MTS 22 Jakarta
MAN 6 Jakarta
Universitas Nasional