



Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bandar Sumatra Indonesia

Reihan Arya Winata¹, Muhammad Irwan Padli Nasution²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Abstract

Received: 22 Agustus 2023
Revised : 31 Agustus 2023
Accepted: 02 September 2023

This study aims to evaluate the role of communication in the improvement of staff in PT. Bandar Sumatra Indonesia. This study uses a statistical method that aims to describe a phenomenon in depth and is carried out by collecting data in depth. it is possible. Research done at PT. Sumatran Airport Indonesia. Data collection is done through observation or observation where the researcher must go directly to observe the object and location of the data. . research. The results of communication studies have an important role in the performance of employees in PT. Sumatran Airport Indonesia. Good communication in an organization is one of the important things that can support the improvement of the staff. Good communication will create a good and clear company environment. It is important to focus on the creativity and loyalty of employees.

Keywords: *The Role of Communication, Employee Performance Improvement*

(*) Corresponding Author: reyhanaryawinata23@gmail.com

How to Cite: Winata R A, & Nasution M I P. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bandar Sumatra Indonesia. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8323410>

PENDAHULUAN

Kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu aset terpenting dalam tatanan kerja suatu perusahaan. Sehingga perusahaan perlu mengelola karyawan seefektif mungkin. Karena kunci sukses perusahaan bukan hanya tingkat teknis dan pendapatan yang tersedia (Suwanto et al., 2021). Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi perkembangan usaha. Proses, prosedur, dan praktik yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan sebisa mungkin berorientasi pada manusia. Dalam suatu organisasi bisnis, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh karyawan yang terbaik. Untuk mencapai hasil kinerja yang baik, perusahaan harus mendukung dan terlibat dalam tindakan manajemen karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. (Sari et al., 2021).

Komunikasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi pekerja. Strategi komunikasi yang baik membantu syarikat mempunyai proses kerja yang lebih baik. Komunikasi yang lemah antara pekerja menyebabkan kekeliruan dalam proses kerja. (Marpaung et al., 2020). Komunikasi dalam perusahaan Tidak hanya di antara karyawan, tetapi juga di antara media dan bagian vertikal organisasi. Daring, komunikasi lebih saling berhubungan daripada berhubungan dengan karyawan atau media sosial dapat memberikan arahan. (Islami et al., 2021).

Sebuah organisasi atau perusahaan biasanya memiliki beberapa departemen atau divisi. Setiap departemen memiliki tanggung jawabnya masing-masing yang harus dipenuhi. Masing-masing bidang tersebut tentunya saling berhubungan dan

ada kesinambungan dalam pengerjaannya. Oleh karena itu, komunikasi organisasi dibentuk oleh transmisi kecenderungan atau pesan yang menjadi informasi yang disampaikan dalam aktivitas kerja. Komunikasi organisasi yang terjalin dapat menjalin hubungan yang harmonis antara satu orang dengan orang lain dalam berbagai tugas/tugas organisasi. Di dalam organisasi terdapat berbagai macam informasi yang dapat dibagi menjadi beberapa area. Setiap karyawan membutuhkan informasi tentang dirinya untuk dapat memahaminya saat melakukan tugas pekerjaannya. Informasi disampaikan melalui komunikasi organisasi sehingga karyawan dapat menerimanya. Ketika setiap karyawan memahami informasi, karyawan dapat mengembangkan ide mereka di tempat kerja. Setiap karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu. Dalam kegiatan ini dapat diketahui kualitas kerja/kinerja pegawai, apakah baik atau buruk (Azwina & Yusuf, 2020).

Tanggung jawab karyawan dalam jabatannya ialah menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan Job Description/uraian tugasnya. Apa yang karyawan kerjakan, hasilnya dinilai oleh para pimpinan langsung yang terkait. Hasil kerja ini dinamakan kinerja karyawan, kinerja yang baik mempengaruhi hasil yang didapat organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan para karyawannya (Azwina & Yusuf, 2020).

Terjadi kesalahan komunikasi dari hasil wawancara dan pemantauan data di perusahaan (*miss communication*) dari kantor ke lapangan. Rincian permasalahan yang terjadi yaitu banyaknya suatu informasi yang disampaikan atasan terkadang tidak direspon dengan baik oleh bawahan, contoh peristiwa yang terjadi ketika saya magang di bagian administrasi lapangan yaitu disaat Mandor *Nurserry* (pembibitan) menyampaikan sebuah informasi untuk masing-masing karyawan *nurserry* (pembibitan) untuk membawa berkas yaitu *FotoCopy* Ijazah mereka, Mandor tersebut menginformasikan melalui *WhatsApp* sebagai media komunikasinya. Berdasarkan pengamatan penulis banyak karyawan dan karyawan yang tidak membawa berkas yang telah di perintahkan oleh mandor mereka, berdasarkan hasil tanya jawab antara penulis dengan karyawan dan karyawan yang tidak melaksanakan perintah tersebut ada beberapa jawaban dari mereka yang tidak membawa berkas tersebut, jawaban nya beragam ada yang mengaku dia lupa terhadap apa yang diperintahkan oleh mandor, ada juga yang mengaku tidak ada membuka *HandPhone* dikarenakan informasi yang disampaikan melalui *WhatsApp*, ada juga yang mengaku lupa tertinggal olehnya dirumah sebelum berangkat kerja, dan banyak jawaban dari mereka yang sama mengenai masalah tersebut.

Komunikasi yang baik dalam perusahaan atau organisasi sangat penting untuk kegiatan yang akan berlangsung, dalam contoh kasus diatas, tentu hal ini akan

membuat kinerja karyawan menurun ini disebabkan ketika seharusnya Mandor telah selesai untuk menginput data dari karyawan dan karyawan dari berkas yang telah diperintahkan untuk dibawa, dalam konteks ini pekerjaan Mandor akan tertunda inilah yang menyebabkan kinerja tidak optimal. Berdasarkan pengamatan dan kasus yang dialami di tempat Magang penulis, maka dari itu penulis tertarik mengambil judul output penelitian magang yaitu “Peran komunikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bandar Sumatra Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode khusus yang bertujuan untuk menjelaskan sesuatu yang khusus secara mendalam dan penelitian yang dilakukan di PT dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam mungkin. Pelabuhan Sumatera Indonesia yang berlokasi di Jl. Bandar Pinang Kebun, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Dalam proyek penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan atau observasi dimana peneliti harus terjun langsung untuk mengamati objek dan lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama penulis melakukan pengamatan di PT. Bandar Sumatra Indonesia, ada masalah yang terjadi yaitu sering nya terjadi kesalahan komunikasi (*miss communicatio*) dari kantor ke lapangan. Rincian permasalahan yang terjadi yaitu banyaknya suatu informasi yang disampaikan atasan terkadang tidak direspon dengan baik oleh bawahan, contoh peristiwa yang terjadi ketika saya magang di bagian administrasi lapangan yaitu disaat Mandor *Nurserry* (pembibitan) menyampaikan sebuah informasi untuk masing-masing karyawan *nurserry* (pembibitan) untuk membawa berkas yaitu *FotoCopy* Ijazah mereka, Mandor tersebut menginformasikan melalui *WhatsApp* sebagai media komunikasinya.

Berdasarkan pengamatan penulis banyak karyawan dan karyawan yang tidak membawa berkas yang telah di perintahkan oleh mandor mereka, berdasarkan hasil tanya jawab antara penulis dengan karyawan dan karyawan yang tidak melaksanakan perintah tersebut ada beberapa jawaban dari mereka yang tidak membawa berkas tersebut, jawaban nya beragam ada yang mengaku dia lupa terhadap apa yang diperintahkan oleh mandor, ada juga yang mengaku tidak ada membuka *HandPhone* dikarenakan informasi yang disampaikan melalui *WhatsApp*, ada juga yang mengaku lupa tertinggal olehnya dirumah sebelum berangkat kerja, dan banyak jawaban dari mereka yang sama mengenai masalah tersebut.

Permasalahan yang terjadi di lapangan tempat magang tentu dapat diatasi yaitu dengan memperbaiki komunikasi yang baik, model komunikasi yang efektif salah satunya adalah komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah bisa terjadi secara *Vertikal* dan *Horizontal*. Dalam permasalahan ini digunakan sistem komunikasi dua arah *Vertikal* . Sistem komunikasi dua arah Vertikal Hal ini disebut komunikasi antara atasan dan bawahan tersebut adanya timbal balik atau umpan yang diterima.

Komunikasi terjadi mengikuti aliran top-down atau bottom-up yang disebut komunikasi vertikal. Pemahaman saat ini adalah bahwa komunikasi terjadi dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas. Isi komunikasi dari pengelola kepada politisi

biasanya berupa pesan-pesan yang berisi tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh politisi. Demikian pula dengan aturan-aturan yang digunakan dalam menjalankan roda organisasi dalam sebuah organisasi, maka aturan-aturan tersebut harus dipatuhi dan dilaksanakan. Komunikasi berupa pesan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh para politisi baik secara langsung maupun tidak langsung. Begitu pula ketidakpuasan terhadap keputusan pimpinan, penyampaian pesan dari pimpinan kepada politisi dapat mempengaruhi kinerja politisi jika tidak memenuhi kebutuhan bawahannya. Penurunan motivasi kerja para politisi sangat mempengaruhi kinerja dan pelaksanaan kerja para politisi. Hal tersebut berdampak mengganggu tujuan utama organisasi yang dirancang untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya, disinilah letak pentingnya komunikasi.

Komunikasi dari atasan ke bawahan sangat penting karena pesan yang ingin disampaikan seringkali mengungkapkan tujuan, mengubah sikap, mengemukakan pendapat, mengurangi rasa takut dan ragu yang disebabkan oleh kurangnya informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Di sisi lain, komunikasi dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi juga penting untuk mendapatkan informasi atau mengkomunikasikan informasi ke level yang lebih tinggi. Dari pengirim pesan. Dengan menerapkan sistem komunikasi Vertikal ini bisa membawa perubahan pada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas baik dari segi karyawan dan perusahaan yang semakin efektif kedepannya.

Komunikasi dari atasan ke bawahan sangat penting karena pesan yang ingin disampaikan seringkali mengungkapkan tujuan, mengubah sikap, mengemukakan pendapat, mengurangi rasa takut dan ragu yang disebabkan oleh kurangnya informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Di sisi lain, komunikasi dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi juga penting untuk mendapatkan informasi atau mengkomunikasikan informasi ke level yang lebih tinggi. Dari pengirim pesan. Dengan menerapkan sistem komunikasi Vertikal ini bisa membawa perubahan pada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas baik dari segi karyawan dan perusahaan yang semakin efektif kedepannya.

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collegiate Dictionary "istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya". "Komunikasi adalah pengirim informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal". "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Ardiansyah, 2016).

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia

dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing-masing karyawan. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi dapat dilakukan dengan mengukur kualitas yaitu, Iklim komunikasi (Rialmi & Morsen, 2020).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yaitu ketrampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan ketrampilan komunikasi yang baik. Jenis-jenis komunikasi organisasi antara lain adalah: komunikasi verbal, komunikasi nonverbal, komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil, dan komunikasi publik. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan. Komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti: komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dari dalam diri sendiri. Beberapa komponen komunikasi adalah sumber, pesan, saluran penerima dan balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya seorang saja yang terlibat, pesan mulai dan berakhir dalam diri individu masing-masing (Wijaya et al., 2022).

Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pada hakekatnya, sumber daya manusia ada dalam bentuk orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai pendukung, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang terlibat langsung dalam pengembangan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi terwujudnya efisiensi

kerja pegawai yang tinggi, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, kedisiplinan dan sebagainya. pekerjaan, bahkan yang berbanding terbalik, seperti stres kerja karyawan. Setiap karyawan yang diatur oleh perusahaan berkewajiban untuk memberikan hasil kerja yang sebesar-besarnya. Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing perusahaan semakin kuat. Yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul.

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka tidak dapat melakukannya tanpa komunikasi dengan rekan kerja dan atasan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk atasannya tentang pelaksanaan pekerjaan. Apabila hasil yang diperoleh memenuhi atau melebihi standar pekerjaan, maka kinerja pegawai dapat dikatakan dalam kategori baik. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang hasil kerjanya tidak memenuhi standar pekerjaan digolongkan sebagai underperforming atau berkinerja buruk. Jika terjadi kesalahpahaman antar karyawan mengenai tugas, sehingga menimbulkan kesalahan komunikasi, dapat mengakibatkan ketidaksesuaian ketepatan waktu pekerjaan yang diharapkan, yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tidak mungkin suatu perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa adanya seorang manajer dan segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh komunikasi yang baik karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Edbertkho & Sulaiman, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hayati & Susetyo, 2020) dengan judul “Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan” menyatakan bahwa Melalui pengujian koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,566, artinya keeratan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan adalah 56,6%. Kemudian dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai 0,3237% artinya variabel bebas yakni kontribusi komunikasi 32,37% terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Slamet Bambang Riono, 2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal” menyatakan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi, organisasi, dan komitmen organisasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Dengan demikian, jika komunikasi antarpegawai baik secara horisontal maupun vertikal berjalan dengan baik, para pegawai memiliki budaya kerja organisasi yang normatif baik, para pegawai memiliki rasa komitmen loyalitas yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Secara umum menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang tinggi atau baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai; bahwa budaya organisasi yang tinggi atau baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai; bahwa komitmen organisasi yang tinggi atau baik juga yang tinggi atau baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan perusahaan tersebut. Penyampaian sumber informasi yang jelas membantu setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya dalam perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan. Maka dari itu masing-masing divisi dalam perusahaan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang dapat mengganggu kinerja setiap karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengertian dari pembahasan di atas, dapat ditegaskan bahwa komunikasi sangat penting dalam kinerja karyawan di PT. Bandara Sumatera Indonesia. Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, dan juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja perusahaan yang sehat dan transparan. Penting untuk fokus pada kreativitas dan dedikasi karyawan. Oleh karena itu diperlukan adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Demikian pula, jejaring sosial memengaruhi cara orang hidup: dengan siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana mereka menggunakannya sendiri dan organisasi atau perusahaan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.70>
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 1, 246–259. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.321>
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurna Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43. <http://dx.doi.org/10.32493/drb.v3i1.4288>
- Edbertkho, J., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 290–294. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>

- Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT . Feva Indonesia. 7(01), 60–68. <https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127>
- Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 140–147. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3899>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Keiwausahaan*, 5(1), 47–57. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.554>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Sari, R., Agustino, M. R., & Bangsa, U. K. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(April), 290–301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>
- Slamet Bambang Riono, M. S. dan S. N. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Sutarno, Yenny, Supriyanto, Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2). <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/140>
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>