



# Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang

Yuneti Okta Sari<sup>1\*</sup>, Lise Asnur<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received February 22, 2023

Revised February 24, 2023

Accepted July 10, 2023

Available online July 25, 2023

### Kata Kunci:

Komunikasi, Kinerja, Karyawan.

### Keywords:

Communication, Performance, Employees.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author.

Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

## ABSTRAK

Tingkat keterlambatan karyawan masih tinggi dan keterlambatan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan sampel yang dihitung menggunakan Total Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dari penyebaran kusioner dan data sekunder data karyawan serta data hasil penilaian kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kusioner (angket) yang berisi 30 pernyataan dengan menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis menggunakan bantuan Program aplikasi komputer SPSS versi 20.00. Hasil penelitian bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76 dalam rentang 68-94 dikategorikan dalam penilaian baik. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan. 1.598 dengan sign 0,000 kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan ada pengaruhnya dengan kinerja. Simpulan penelitian bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika komunikasi dalam perusahaan mengalami peningkatan dan perbaikan maka akan berdampak pada peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

## ABSTRACT

The level of employee tardiness is still high and this tardiness greatly affects employee performance. This research aims to analyze the effect of communication on the performance of Daima Hotel Padang employees. This type of research is quantitative research with a causal associative method. The population in this study were all employees, the sample in this study was 51 people with the sample calculated using Total Sampling. The type of data used in this research is primary data, namely from distributing questionnaires and secondary data, employee data and employee performance assessment results data. The data collection technique is carried out through a questionnaire containing 30 statements using a Likert scale which has been tested for validity and reliability. The analysis technique uses the SPSS computer application program version 20.00. The research results show that the effect of communication on employee performance is 76 in the range 68-94, categorized as good. Results of hypothesis testing that has been carried out. 1,598 with a sign of 0.000 less than 0.05 then  $H_a$  is accepted and there is an influence on performance. The research conclusion is that communication influences employee performance. This shows that if communication within the company experiences improvement and improvement, it will have an impact on increasing employee job satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya (Filatrovi et al., 2021; Suardi, 2019). Manusia merupakan sumber daya (resource) strategi dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategis tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya (Fikri et al., 2022; Sengkey et al., 2021). Walaupun

\*Corresponding author.

E-mail addresses: [yunetioktasari2706@gmail.com](mailto:yunetioktasari2706@gmail.com) (Yuneti Okta Sari)

dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Dewi, 2021; Gailea et al., 2018; Hindriari, 2018). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Rombe & Dongoran, 2021; Sinambela et al., 2019). Namun, pada penelitian HRD Daima Hotel Padang bahwa 51 karyawan ditemukan 13 (25,5%) dapat nilai Buruk, 30 (58,8%) dapat nilai baik dan sisanya 8 (15,7%) sangat baik. Hasil wawancara dengan *Human Resources Coordinator* adanya masalah di bagian *front office* yaitu kurang efektifnya komunikasi *front office manager* pada saat memberikan arahan kepada staff yang melakukan kesalahan. Seperti lupa melakukan *check out* untuk tamu *long stay*, harusnya tamu sudah *check out* namun di *system* masih *running* sampai tiga hari berikutnya sehingga staff yang bertugas harus membayar akibat kesalahan yang dilakukan. Masalah terkait penilaian kinerja karyawan yaitu, kehadiran dan terlambatan karyawan pada tahun 2020 terdapat 20 orang yang mendapat nilai yang kurang pada poin keterlambatan dan kehadiran karyawan Daima Hotel pada bulan Januari 2021. tingkat keterlambatan karyawan masih tinggi dan keterlambatan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan daima hotel padang.

Industri pariwisata yang semakin berkembang pada era globalisasi saat ini menjadikan pariwisata sebagai aspek utama yang gencar dikembangkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Sinaga, 2010). Salah satu kota di Indonesia yang sektor kepariwisataannya semakin berkembang adalah Kota Padang. Hotel merupakan fasilitas utama yang dibutuhkan oleh wisatawan baik dalam perjalanan maupun di tempat tujuan wisata (Agus, 2011). Daima Hotel Padang adalah hotel berbintang tiga (\*\*\*) yang memiliki 93 kamar. Daima Hotel Padang mampu memberikan pelayanan kepada para tamu yang datang dari dalam atau luar negeri. Kesuksesan suatu industri pariwisata bergantung pada kelengkapan fasilitas akomodasi dan pelayanan karyawan kepada tamu. Karyawan berpengaruh besar terhadap kualitas layanan yang dihasilkan dan juga menimbulkan citra pelayanan yang diberikan kepada tamu (Dewi, 2021; Paais & Pattiruhu, 2020; Suardi, 2019). Untuk mencapai *occupancy* yang ditetapkan oleh manajemen dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja (Gravina et al., 2021). Oleh karena itu untuk mencapai target perusahaan dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik sesuai dengan tamu harapan, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Fikri et al., 2022; Kartika, 2020). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal (Pradnyana et al., 2023). Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Temuan penelitian sebelumnya menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sengkey et al., 2021; Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Fikri et al., 2022; Pradnyana et al., 2023). Komunikasi dandisiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Dewianawati et al., 2022). Kinerja karyawan akan semakin memburuk, sehingga banyak tamu yang komplain dan Hal ini akan berpengaruh terhadap *accopancy* kamar di daima hotel padang. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini asosiatif kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan angket yang berbentuk pernyataan positif yang disebarkan kepada seluruh karywan Daim Hotel Padang. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan antara variabel dengan subjek penelitian dimana bersifat kausal, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel dependen dan independen (Sugiono, 2016). Angket merupakan wadah pengumpulan data yang efektif dan efisien yang diukur secara numerik dengan mengolah skor/nilai hasil (Sugiono, 2016). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Total *Sampling*. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level staff dan SPV Daima Hotel Padang dengan jumlah 51 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan operasional sebanyak 51 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Efek digabungkan dan diperiksa secara terpisah antara variabel independen dan dependen menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam menentukan seberapa pengaruh antara kedua variabel digunakan software SPSS versi 20.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Berdasarkan penelitian dengan 51 responden yang terkait dengan pengujian variabel komunikasi. peneliti mendapatkan hasil penelitian tentang variabel komunikasi. Adapun hasil dari olahan data yang telah dilakukan dari penelitian tersebut disajikan pada [Tabel 1](#).

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X)

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	$\geq 120$	43	83,3
Baik	$\geq 100 - < 120$	8	16,7
Cukup	$\geq 80 - < 100$	0	0
Buruk	$\geq 60 - < 80$	0	0
Sangat Buruk	$< 60$	0	0
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan [Tabel 1](#), deskripsi data variabel komunikasi terdapat 83,3% responden termasuk kategori sangat baik, 16,7% responden termasuk baik, 0% responden termasuk cukup, 0,0% responden termasuk buruk. 0,0% responden termasuk sangat buruk. Selanjutnya data kinerja karyawan hotel diperoleh HRD Daima Hotel Padang nilai kinerja 51 karyawan. Hasil total nilai kinerja karyawan Daima Hotel Padang memiliki standar baku penilaian disajikan pada [Tabel 2](#).

**Tabel 2.** Kategori Penilaian Kinerja Karyawan di Daima Hotel Padang

Skor	Keterangan
95 – 100	Sangat Baik
68 – 94	Baik
15 – 67	Buruk

Berdasarkan [Tabel 2](#), rata-rata nilai dari 51 orang karyawan bernilai 76 dalam rentang 68-94 dikategorikan dalam penilaian baik. Regresi linearnya yaitu nilai Sig untuk adalah 0,178 dengan nilai > dari 0,05, maka dapat dikatakan terdistribusi normal. Nilai Sig adalah 0,076 dengan taraf signifikansi > 0,05. maka data punya varian yang sama. Uji linearitas diperoleh nilai *Deviation from linearitas* sebesar 0,180 > 0.05. Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada [Tabel 3](#).

**Tabel 3.** Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	265,944	1	265,944	1,598	0.000
Residual	8156,880	49	166,467		
<b>Total</b>	<b>8422,824</b>	<b>50</b>			

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, diperoleh nilai F sebesar 1.598 dengan sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan ada pengaruhnya dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang sangat berpengaruh. Hasil uji peningkatan kinerja karyawan disajikan pada [Tabel 4](#). Berdasarkan [Tabel 4](#), hasil menunjukkan regresi sebesar 0,291 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya mengalami peningkatan karyawan. Analisis kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain disajikan pada [Tabel 5](#).

**Tabel 4.** Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	40,366	28,993		1,392	0,000
Komunikasi	0,291	0,231	0,178	1,264	0,000

**Tabel 5.** Hasil Uji R Square Variabel X dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,178	0,032	0,012	12,902

Berdasarkan **Tabel 5**, dapat dilihat R square sebesar 0,032, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan. Pertama, karyawan Daima Hotel Padang menilai komunikasi sangat baik. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan memiliki interpretasi yang sama, tidak mengalami distorsi informasi (Astuti et al., 2021; Fikri et al., 2022). Sedangkan komunikasi yang efisien terjadi ketika penyampaian pesan menggunakan sumber daya yang hemat, baik waktu, biaya, dan tenaga. Pada suatu perusahaan, komunikasi yang efektif merupakan salah satu alternatif yang diinginkan, dimana hal ini dapat memodifikasi atau mengkoreksi suatu pesan yang disampaikan agar bawahannya dapat memahami dan menerima dengan baik (Pradnyana et al., 2023; Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Melalui komunikasi, pemahaman akan suatu informasi akan baik. Hal ini terjadi di Daima Hotel Padang, pemahaman mengenai suatu informasi jika dikomunikasikan dengan baik maka informasi tersebut akan tersampaikan dengan baik. Komunikasi yang terjadi selama ini cukup baik sehingga hal-hal yang sulit dikerjakan menjadi selesai dengan hasil yang baik (WM Verhoeven & Thøis Madsen, 2022). Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian.

Kedua, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang sangat berpengaruh. Komunikasi dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang ada, sehingga organisasi bisa tetap survive bahkan meraih keunggulan kompetitifnya. Tetapi realitanya komunikasi sering disepelekan baik oleh perusahaan dan juga individu (karyawan) sebagai ujung tombak dari tujuan organisasi (Ag et al., 2021; Andayani & Hirawati, 2021; Andayati & Meidasari, 2018). komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. proses komunikasi berperan dalam memelihara dan mengembangkan manajemen organisasi yang efisien, peningkatan efisiensi dalam kinerja karyawan berarti penghematan dan menghasilkan keuntungan (Astuti et al., 2021). Kinerja karyawan yang meningkat tentunya akan berdampak pula pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya. Temuan ini diperkuat dengan temuan penelitian sebelumnya menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sengkey et al., 2021; Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Fikri et al., 2022; Pradnyana et al., 2023). Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Dewianawati et al., 2022). Pengaruh komunikasi yang harmonis dalam perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika komunikasi dalam perusahaan mengalami peningkatan dan perbaikan maka akan berdampak pada peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

**4. SIMPULAN**

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang sangat berpengaruh. Memelihara komunikasi yang efektif agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya kesalahpahaman. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan di Daima Hotel Padang sudah berjalan

dengan baik. tetapi juga harus ditingkatkan komunikasi antar pemimpin dan karyawannya agar kinerja karyawan baik dan tujuan organisasinya akan tercapai.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ag, I. G., Gayatri, S., Antari, N. L. S., & Astuti, N. L. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Research of Management*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.51>.
- Agus, S. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Alfabeta.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Andayati, T. N., & Meidasari, E. (2018). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 55 – 69. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.684>.
- Astuti, D. P., Lamâ, S., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i1.2102>.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Oksaputri, S. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iIII.47>.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52–63. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.346>.
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1140–1146. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2744>.
- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 6(4), 2048–2057.
- Gravina, N., Nastasi, J., & Austin, J. (2021). Assessment of employee performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 41(2), 124–149. <https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1869136>.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i1.1934>.
- Kartika, N. G. A. (2020). Strategi Pemberdayaan Desa Adat dengan Pembentukan Forum Komunikasi antar Desa Adat. *Widya Duta: Jurnal Ilmiah Ilmu Agama Dan Ilmu Sosial Budaya*, 14(2), 44. <https://doi.org/10.25078/wd.v14i2.1229>.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19 Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>.
- Sengkey, E. A., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1692–1702. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35951>.
- Sinaga, S. (2010). *Potensi dan Pengembangan Objek Wisata Di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Universitas Sumatra Utara.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>



- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9–19. <https://doi.org/10.46229/b.e.e.v1i2.124>.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>.
- WM Verhoeven, J., & Thøis Madsen, V. (2022). Active employee communication roles in organizations: A framework for understanding and discussing communication role expectations. *International Journal of Strategic Communication*, 16(1), 91–110. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2021.2014503>.