

Pola Komunikasi Kepemimpinan di PT Trisesa Ozora Steelindo Dalam Membangun Kinerja Karyawan

Risti Feberyanti Anestesia¹, Nina Kusumawati², Sultan Himawan³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

e-mail: ¹ristifebervantianestesia@gmail.com, ²nina.nki@bsi.ac.id, ³sultan.stw@bsi.ac.id

ABSTRAKSI

PT. Trisesa Ozora Steelindo adalah perusahaan yang bergerak supplier Baja, Wiremesh, Spandek, Besi dan lain-lainnya. Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi keberlangsungan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki syarat dalam penilaian kinerja kerja karyawan setiap 3 bulan agar mengetahui perkembangan kinerja kerja karyawan, Seperti yang diketahui bahwasanya penilaian pasti mengalami peningkatan atau bahkan menurun. Maka dari itu peran seorang pimpinan sangat diperlukan di perusahaan ini agar bisa memotivasi dan semangat kerja dalam membangun kinerja karyawan, dan bagaimana pola komunikasi kepemimpinan dalam membangun kinerja karyawan di PT. Trisesa Ozora Steelindo. Penelitian ini menggunakan komunikasi interpersonal sebagai teori karena dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang mana sumber data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi dengan 2 informan karyawan PT. Trisesa Ozora Steelindo, dan 1 informan sebagai manajer divisi Keuangan. Setelah melakukan penelitian adapun hasilnya adalah bahwasanya pola komunikasi kepemimpinan sudah berjalan sangat baik dan mudah dimengerti oleh seluruh karyawan divisi, dan menggunakan pola komunikasi dua arah, yang dimana komunikasi bisa dilakukan secara tatap muka atau menggunakan media dan menunjukkan dari pihak komunikasi dapat melakukan umpan balik kepada komunikator.

Kata Kunci: Pola Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Trisesa Ozora Steelindo is a company engaged in supplying Steel, Wiremesh, Spandek, Iron and others. Employee performance is important for the sustainability of the company in order to achieve company goals. Every company has requirements in evaluating employee performance every 3 months in order to find out the progress of employee work performance. As it is known that the assessment must have increased or even decreased. So from that the role of a leader is needed in this company so that it can motivate and work enthusiasm in building employee performance, and how leadership communication patterns in building employee performance at PT. Trisesa Ozora Steelindo. This study uses interpersonal communication as a theory because it is considered the most effective in changing attitudes, beliefs, opinions and communicant behavior.. This study uses a qualitative descriptive method in which the data sources are observation, interviews and documentation with 2 PT employee informants. Trisesa Ozora Steelindo, and 1 informant as the manager of the Finance division. After conducting research, the result is that the leadership communication pattern has gone very well and is easily understood by all division employees, and uses a two-way communication pattern, where communication can be done face to face or using the media and shows that the communicant can provide feedback to the communicator

Keyword: *Patterns of Communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan antara sesama manusia sosial. Komunikasi dapat berupa gagasan, nasehat, ide, intruksi, laporan, berita, pikiran, cerita peringatan, maklumat, ulasan, pengumuman, data, informasi, persasaan atau symbol- simbol. Komunikasi timbul didorong oleh kebutuhan manusia untuk mengurangi rasa ketidakpastian, bertindak secara efektif, dalam mempertahankan pendapat atau dalam memperkuat ego. Dalam kegiatan berkomunikasi berlangsung dari waktu ke waktu selama manusia melakukan aktivitas sehari-hari. Aktivitas komunikasi yang bersifat dominan di dalam kehidupan sehari-hari dalam bermasyarakat seperti di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada,

komunikasi juga dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir.

Motivasi adalah salah contoh dalam membangun kinerja karyawan, maka seorang pemimpin harus mampu memotivasi dengan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya kebutuhan yang telah terpenuhi maka karyawan akan bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan solusi akan permasalahan yang dapat diterima kepada karyawan energi positif bagi karyawan itu sendiri dalam membangun kinerja karyawan didukung akan pemimpin tegas sebagai pemimpin di suatu perusahaan mampu membangun komunikasi setiap karyawan bekerja di

bawah pimpinannya dan bersikap netral dalam mengambil keputusan untuk tujuan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya pola komunikasi menentukan dalam membangun kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Pengalaman yang ada menunjukkan bahwa permasalahan yang sering dihadapi oleh pimpinan kepada karyawan yaitu miskomunikasi dalam penyampaian informasi dan juga menerima suatu informasi. Artinya miskomunikasi (miscommunication) merupakan informasi yang diterima dan maupun saat penyampaian informasi kurang tepat yang menyebabkan adanya kesalahpahaman dan juga media komunikasi berdampak besar dalam penyampaian informasi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yang bertujuan mempelajari secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajari suatu kasus. Objek penelitian ini adalah Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Membangun Kinerja Karyawan pada PT. Trisesa Ozora Steelindo. Atas dasar uraian di atas, dan melihat potensi kinerja suatu pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan mempunyai peran penting, untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam membangun kinerja karyawan, dan mempertahankan kualitas perusahaan pada era persaingan yang kian kompetitif dan ketat sekarang ini.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, Penelitian kualitatif memiliki ragam pendekatannya tersendiri, sehingga para peneliti dapat memilih dari ragam tersebut untuk menyesuaikan objek yang akan ditelitinya (Yusanto, 2019). Lebih lanjut Yulianty & Jufri (2020), dalam penelitian kualitatif analisis data harus dilakukan dengan teliti agar data-data yang sudah diperoleh mampu dinarasikan dengan baik, sehingga menjadi hasil penelitian yang layak. Sehingga peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Sumber informasi dalam penelitian kualitatif adalah informan atau narasumber yang berhubungan dengan permasalahan peneliti dan mampu menyampaikan informasi sesuai situasi dan kondisi latar penelitian” (Sugiyono, 2018). Informan sangat penting bagi penelitian, karena akan memberikan informasi secara mendalam yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Informan ini dibutuhkan untuk mengetahui kondisi yang sesuai dengan Pola Komunikasi Kepemimpinan dalam membangun kinerja karyawan di perusahaan PT. Trisesa Ozora Steelindo Jawa Barat.

Teknik yang digunakan dalam pemilihan informan menggunakan Purposive Sampling, artinya teknik penentuan sumber data mempertimbangkan terlebih dahulu, bukan diacak, “Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Seperti yang telah disebutkan bahwa pemilihan informan ialah hal yang sangat utama sehingga harus dilakukan dengan pertimbangan secara cermat” (Sugiyono, 2019), karena penelitian ini mengkaji tentang pola komunikasi kepemimpinan dalam membangun kinerja karyawan di PT. Trisesa Ozora Steelindo, maka peneliti memutuskan informan dalam peneliti berjumlah delapan orang yang terdiri dari:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Berapa Lama
1	Fitri Dwiyanti	Manajer keuangan	6 Tahun
2	Aping	Kasir	5 Tahun
3	Meranda	Staff purchase order	3 Tahun

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1 peneliti mengambil 3 informan yang 80 karyawan terdiri dari 2 karyawan dan 1 orang yang mempunyai jabatan sebagai Manajer Keuangan, lama bekerja masing-masing pegawai berbeda, memberikan keterangan masa yang sudah bekerja selama 8 Tahun, 6 Tahun, dan 3 Tahun.

Tabel 2. Jenis Kelamin Informan Penelitian

No	Jenis Kelamin	Presentase	Agama	Presentase
1	Laki-laki	85 %	Kristen	5 %
2	Perempuan	15 %	Islam	95 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 2 terdapat jenis kelamin informan dan agama informan. jenis kelamin dan agama informan dari seluruh informan pada penelitian ini adalah semua pegawai PT. Trisesa Ozora Steelindo, terdapat persentase 85 % berjenis kelamin laki-laki dan persentase 15% perempuan dan persentase 95% menganut agama islam sedangkan presentasi 5 % menganut agama Kristen Protestan.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

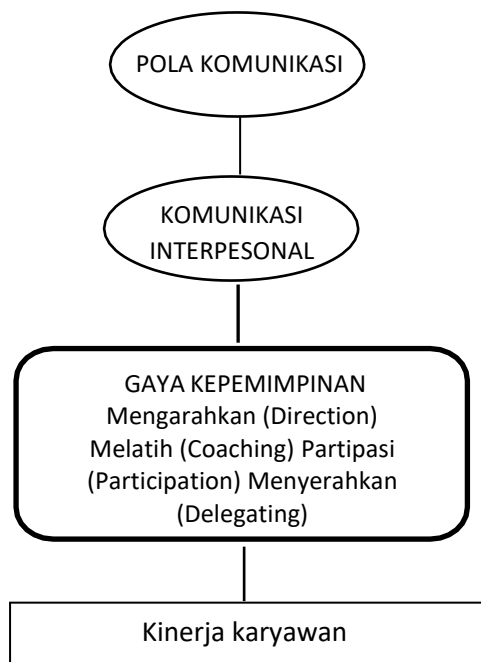
“Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu” (Sugiyono, 2019). Tujuan analisis adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai data-data penelitian, sehingga diimplementasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pendekatan deskriptif kualitatif yang merupakan suatu proses menggambarkan keadaan sasaran yang sebenarnya, penelitian secara apa adanya sejauh peneliti dapatkan dari hasil observasi, wawancara maupun

dokumentasi, Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. “Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data” (Sugiyono, 2018).

2. Sajian Data merupakan suatu rakitan informasi yang memungkinkan kesimpulan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan. Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dapat dikonfirmasi pada kesimpulan final atas fenomena yang diteliti. Setelah itu akan diperoleh gambaran jelas bagaimana pola komunikasi kepemimpinan Analisa pola komunikasi kepemimpinan tersebut, penulis dapat mengetahui pola komunikasi, hambatan-hambatan komunikasi dan solusi mengenai hambatan yang terjadi di dalam perusahaan. Selanjutnya dari hal tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan dan memberikan saran agar pola komunikasi yang ada pada PT. Trisesa Ozora Steelindo dapat berperan untuk membangun kinerja karyawan PT. Trisesa Ozora Steelindo.



(sumber: olahan penelitian)

Gambar 2. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pola Komunikasi di PT. Trisesa Ozora Steelindo

Di dalam perusahaan pasti selalu memiliki seorang pimpinan, atau bisa disebut dengan Manager dan Manager bagian-bagian dari bidang pekerjaan masing-masing. Seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya harus selalu berpikir kreatif dan selalu mengeluarkan ide-ide dan pikiran yang menyangkut soal pekerjaan. Maka dari itu komunikasi interpersonal sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan agar adanya keterbukaan diri antara pimpinan dan bawahan, maupun antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Selanjutnya apakah sudah berjalan baik komunikasi interpersonal di perusahaan PT. Trisesa Ozora Steelindo, lalu seberapa penting komunikasi yang tercipta di perusahaan.

Fitri Dwiyantri selaku Manajer Keuangan menyatakan bahwa komunikasi yang sudah lama digunakan di lingkungan kerja yaitu pola komunikasi interpersonal (antar pribadi), penggunaan komunikasi Interpersonal sangat berguna di perusahaan agar karyawan dapat memahami maksud dari tujuan informasi yang diberikan agar tidak ada miskomunikasi antara pimpinan dengan karyawan lainnya.

4.2. Kinerja Karyawan

Indikator dalam membangun kinerja karyawan yaitu kualitas kerja karyawan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Fitri Dwiyantri menanggapi kinerja karyawan bahwa kualitas kinerja karyawan merupakan satu faktor pendukung dalam membangun kinerja karyawan karena keterampilan maupun kompetensi karyawan berpengaruh dengan tujuan perusahaan, jika karyawan tidak kompeten pasti customer melakukan protes saat karyawan melayani pelanggan tidak benar, maka kualitas kerja karyawan sangat diperlukan di PT. Trisesa Ozora Steelindo.

4.2.1. Kinerja Karyawan Dalam Bekerja Sama

Bekerja sama dalam artian kerja sama tim (team work) dalam suatu perusahaan dengan seluruh karyawan berupaya untuk mencapai visi-misi perusahaan, bekerjasama kemampuan mengembangkan komunikasi dalam membangun kerja sama karyawan di perusahaan. Bekerjasama dengan tim dapat terwujud dengan baik menuju tujuan bersama, mudah mencari solusi dan pekerjaan mudah terselesaikan. Perusahaan PT. Trisesa Ozora Steelindo karyawan mempunyai tanggung jawab berbeda. Pimpinan bertanggung jawab dalam menjalin hubungan antara karyawan, mendorong dan memberikan ketegasan kepada karyawan agar tercipta kerja sama tim yang baik salah satu dari faktor pengukuran kinerja karyawan.

Menurut pimpinan pada PT. Trisesa Ozora, purchase order memiliki tanggung jawab yang besar, karena sistem

yang dipakai di PT. Trisesa Ozora masih secara manual jadi saya bertugas menulis orderan dan membuat invoice barang, dikerjakan dengan teliti dan hati-hati, karena untuk mencegah terjadinya salah tulis barang maka bagian terkait harus membuat memo di barang tersebut, agar melalui tulisan ada komplain atas kesalahan barang karena penulisan yang tidak sesuai dengan pesanan barang dari pihak customer jika memang terjadi adanya kesalahan itu, segera mungkin dilakukan konfirmasi ke bagian pengiriman, agar bisa di gantikan dengan barang sesuai yang di pesan oleh customer.

4.2.2. Kinerja Karyawan Dalam Kedisiplinan Di Tempat Kerja

Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja. Di PT. Trisesa Ozora Steelindo kinerja kerja sangat diutamakan dalam personal pegawai, komunikasi interpersonal pimpinan sangat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan, kuantitas kerja, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

4.2.3. Pendukung Kinerja Kerja

Memotivasi karyawan salah satu pendukung kinerja di perusahaan, motivasi atau semangat kerja merupakan cara kerja seseorang dalam membangun kinerja karyawan dalam memberikan solusi motivasi kerja mempunyai indikator pendukung seperti membentuk keahlian, bertanggung jawab dan tujuan yang dicapai untuk perusahaan.

Fitri Dwiyanti mengatakan pimpinan bertanggung jawab dalam membangun suasana lebih bersahabat yang dilakukan pimpinan ke karyawan jadi penggunaan komunikasi interpersonal yang sangat benar digunakan karena komunikasi secara *face to face* dan adanya umpan balik yang membuat dapat terciptanya suasana lingkungan kerja lebih nyaman. Salah satu contohnya melangsungkan makan siang bersama agar bisa sharing-sharing kepada karyawan lainnya dan dilakukan rapat evaluasi karyawan setiap satu bulan sekali yang diharapkan dapat membangun suasana lingkungan pekerjaan seperti kekeluargaan.

Fitri Dwiyanti menambahkan dalam membangun kinerja karyawan pasti perlu adanya motivasi agar semangat kerja dalam menjalankan pekerjaan, seperti jika penjualan melebihi Rp. 200.000.000 dalam sebulan setiap anggota divisi wajib diberikan komisi sebesar Rp.500.000, dan juga sebagai pimpinan mampu menerima masukan yang ada sebagai umpan balik agar pekerjaan dapat semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Trisesa Ozora Steelindo.

4.3. Hambatan Komunikasi Dalam Hirarki Dalam Perusahaan

Dalam terlaksananya pola komunikasi kepemimpinan dari hasil penelitian memperlihatkan hambatan komunikasi sebagai faktor yang penting dalam berlangsungnya proses komunikasi di perusahaan Hirarki di dalam perusahaan atau organisasi yang dipahami susunan atau tingkatan bagi seseorang yang mempunyai jabatan di perusahaan, yang berpengaruh akan hambatan komunikasi yang dilakukan karyawan kepada pimpinan.

Meranda selaku staff purchase order mengatakan bahwa salah satu contohnya seperti hierarki di perusahaan, maka sebagai karyawan merasa tidak enak maupun segan jika karyawan tidak mendukung keputusan yang diberikan pimpinan. Terlebih ketika keputusan tidak sesuai dengan karyawan, hal tersebut dapat menjadi pemicu dari adanya keterbatasan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Selain itu Fitri Dwiyanti selaku manajer divisi keuangan juga menanggapi tentang hambatan kinerja karyawan dalam hirarki perusahaan bahwa untuk hambatan dalam berkomunikasi dari karyawan ke pimpinan yaitu hierarki jadi karyawan merasa malu-malu maupun ada rasa segan untuk berkomentar menjadi kesalahpahaman antara pimpinan dan karyawan yang menciptakan hambatan komunikasi.

4.4. Pembahasan

Dalam penelitian ini menjabarkan pola komunikasi merupakan proses komunikasi muncul dalam berkomunikasi yang menjabarkan hasil penelitian melalui wawancara diatas berjalan dengan lancar. Informan yang dikutip dari 3 informan yang merupakan 2 karyawan maupun 1 pimpinan PT. Trisesa Ozora Steelindo.

1.Pola komunikasi pada penelitian ini penulis menggunakan teori komunikasi interpersonal dalam berkomunikasi antara pimpinan dan karyawan. Berkomunikasi menggunakan teori interpersonal menggunakan media komunikasi sebagai penyampaian pesan yang digunakan di PT. Trisesa Ozora Steelindo, yang terjadi dalam proses pola komunikasi kepemimpinan di PT. Trisesa Ozora berbagai macam pendapat yang ada dengan teori yang ada, proses komunikasi digunakan oleh pimpinan berupa 2 proses komunikasi yaitu komunikasi atas ke bawah dan bawah ke atas sebagai arahan maupun instruksi dari pimpinan ke karyawan.

2.Gaya kepemimpinan yang mengarahkan, merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya, dalam penyampaian tugas-tugas yang diarahkan kurang sesuai jadi kurang terarah, dapat disimpulkan dari gaya kepemimpinan dalam menyampaikan pimpinan kurang tepat menyebabkan missskomunikasi, lalu dalam menyelesaikan masalah dapat terselesaikan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Gaya kepemimpinan dalam melatih atau mengajarkan jika terjadi masalah di divisi keuangan saat ada minus labarugi manajer keuangan mampu menjelaskan kalo labarugi di sistem mungkin ada

salah input dalam invoice perusahaan. Gaya kepemimpinan partisipasi, adalah respon manajer yang harus diperankan ketika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab.

3. Kinerja karyawan upaya yang dilakukan dalam membangun kinerja karyawan, pimpinan dan karyawan yaitu terbagi 3 kategori selalu bekerja dalam menjalankan tanggung jawab yang sudah sebagai tugas setiap divisi masing-masing dan disiplin dalam menghargai waktu jam masuk kerja maupun disiplin dengan akan tugas sebagai 4. karyawan agar tercapainya visi misi perusahaan. Pendukung kinerja karyawan yaitu memotivasi setiap karyawan dan hambatan yang diterima karyawan yaitu hirarki perusahaan menghambat komunikasi oleh pimpinan ke karyawan.

KESIMPULAN

Penggunaan teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori pola komunikasi interpersonal dalam berkomunikasi dengan karyawan, sejauh ini komunikasi interpersonal dengan pimpinan dan pegawai, sudah berjalan dengan baik. Pimpinan saat menjalankan perannya serta mendorong dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai dengan cara memberikan motivasi, ide-ide kreatif. Selain menggunakan teori komunikasi interpersonal, juga menggunakan pola komunikasi linear yang berarti penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan sebagai titik terminal. Dalam proses komunikasi digunakan atas ke bawah (*downward communication*) bawah ke atas (*upward communication*) dalam mengalirkan informasi dari pimpinan ke karyawan, gaya kepemimpinan mempunyai 3 macam terdiri dari gaya kepemimpinan mengarahkan, melatih dan partisipasi yang digunakan saat menjalankan kepemimpinan antara manajer divisi finance dan karyawan divisi, gaya kepemimpinan mengarahkan pimpinan wajib menjelaskan kepada karyawan, dalam gaya kepemimpinan melatih, pimpinan memberikan waktu kepada karyawan untuk belajar tugas-tugas yang akan dikerjakan, dan gaya kepemimpinan partisipasi sangat perlu adanya dorongan partisipasi dari pimpinan kepada karyawan dan faktor penghambat komunikasi dari karyawan kepada pimpinan sebagai masukan kepada pimpinan dapat merealisasikan bahwa masukan atau pendapat dapat diterima sebagai visi misi dalam membangun kinerja karyawan, yang dimana pimpinan dan pegawai menjadi saling tukar fungsi dan menjalani fungsi mereka, pada hakekatnya yang memulai komunikasi adalah pimpinan mempunyai tujuan tertentu melalui proses komunikasi tersebut, proses, serta umpan balik terjadi secara langsung.

REFERENSI

Abrar, Unsul. (2015). "Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Di IAIN Jember. Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.

Arnus, S. H. (2018). Computer Mediated Communication (CMC), pola baru berkomunikasi. *Al-Munzir*, 8(2), 275- 289. <http://dx.doi.org/10.31332/am.v8i2.744>

Budi. 2021. Komunikasi Organisasi Kontemporer. CV. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.

Cangara, H. (2021). Pengantar ilmu komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Effendy, O. U. (2017). Ilmu komunikasi (teori dan praktek). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Faizah, A. F. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Gajayana Malang. Doctoral Dissertation. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang

Faizah, A. F. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Gajayana Malang. Doctoral Dissertation. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.

Gea, S. (2016). Hambatan Komunikasi Antarpribadi Pada Hubungan Kerja Pimpinan Dengan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada KFC Suzuya Binjai). *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 2.

Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).

Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).

Gumay, Syifa Aulia, & DS, Agus Hermani. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Euro Management Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 37–47.

Gunarsa, I. (2019). Pola Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Rumah Produksi CV. Primetime Bali).

Hariyanto, D. (2021). Buku ajar pengantar ilmu komunikasi. Sidoarjo: Umsida Press.

Indrawati. (2018). Metode Penelitian Kualitatif Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (Rachmi (ed.)). Refika Aditama

- Mukarom, Z. (2020). Teori-teori komunikasi. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Mulyana, D. (2017). Ilmu komunikasi suatu pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur, Ririn, dkk. 2019. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.
- Pace R.W., & Faules, D.F. (2018). Komunikasi organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panuju, R. (2018). Pengantar studi (ilmu) komunikasi: komunikasi sebagai kegiatan, komunikasi sebagai ilmu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shiddieqi, Hazuma. 2019. Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Bawahan Dalam Motivasi Kerja Karyawan PT CNG HILIR RAYA. Skripsi.Universitas Sriwijaya.