

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN BANYUMAS

Andreas Yoesbil Alison Potoru

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

andreasalison360@gmail.com

Elmira Siska, S.P., M.B.A.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

elmira.ems@bsi.ac.id

Natal Indra, S.Sos., M.M.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

natal.nia@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RW.9, Kwitang, Kec. Senen, DKI Jakarta 10450

Korespondensi penulis: Andreasalison360@gmail.com

Abstract.

This study aims to determine how much influence communication and work knowledge have on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas, Banyumas Regency. The research method used is a quantitative approach with sampling techniques using saturated jampel which is part of non-probability sampling with a total of 46 respondents. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, and F test. The results of this study show that partially, communication has a positive influence on performance. Partially, knowledge has a positive and insignificant effect on performance. Simultaneously, communication and knowledge have no significant effect on performance

Keywords: *Communication, Knowledge, Employee Performance*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan pengetahuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sample menggunakan jampel jenuh yang merupakan bagian dari *non probability sampling* dengan jumlah 46 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisa data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial, komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Secara parsial, pengetahuan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, komunikasi dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kata kunci: Komunikasi, Pengetahuan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai penting bagi perusahaan terutama dalam mengelola dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan berkesinambungan.

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Menurut (Ricardianto, 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut (Hamali, 2018), Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan komunikasi. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan-tindakan. Komunikasi penting bagi organisasi karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Disamping pentingnya komunikasi sebagai alat utama agar dapat bekerja sama dengan baik faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan karyawan juga merupakan aspek yang harus diperhatikan dan ditingkatkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2017). Dilain pihak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang atau *personality traits* (Mangkunegara, 2018).

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Menurut (Sutrisno, 2017), komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti.

Siagian (2018) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai *actor verbal* atau *non verbal*. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya di sampaikan. Kemampuan komunikasi yang baik merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Arafah, 2010).

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas

Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal

maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Nasution, 2019). Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka dapat mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya.

H2: Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas.

Kinerja Pegawai

Menurut (Edison, 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara, 2018) istilah kinerja dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi *attitude* atau sikap, *personality*, pembelajaran, motivasi) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, komunikasi, struktur *design job*).

H3: Secara simultan, komunikasi dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas yang berjumlah 46 orang. Pemilihan sampel pada menggunakan sample jenuh yang merupakan bagian dari *non probability sampling*. Data primer bersumber dari kuesioner dengan yang disusun dengan skala likert. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan April – Mei 2023. Teknik analisa data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi

klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Analisis data menggunakan SPSS dengan versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

variabel	Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.01	0,558	0,291	Valid
	X1.02	0,498	0,291	Valid
	X1.03	0,779	0,291	Valid
	X1.04	0,672	0,291	Valid
	X1.05	0,645	0,291	Valid
Pengetahuan (X2)	X2.01	0,586	0,291	Valid
	X2.02	0,469	0,291	Valid
	X2.03	0,822	0,291	Valid
	X2.04	0,836	0,291	Valid
	X2.05	0,653	0,291	Valid
Kinerja (Y)	Y.01	0,626	0,291	Valid
	Y.02	0,572	0,291	Valid
	Y.03	0,859	0,291	Valid
	Y.04	0,804	0,291	Valid
	Y.05	0,699	0,291	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas pada setiap variabel penelitian memiliki r Hitung lebih besar dari r table (0,291), maka dapat diartikan bahwa seluruh instrumen pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,615	0,60	Reliabel
Pengtahuan (X ₂)	0,687	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,750	0,60	Reliabel

Berdasarkan dari data pada Tabel 2 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel leboh besar dari karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23446536
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,066
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil perhitungan sesuai Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan uji normalitas yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > nilai *alpha* 0,05, yang menyatakan bahwa variable independen dan variabel dependen berdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0,955	1,074
	Pengetahuan	0,955	1,074
a. Dependent Variable : KInerja			

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa model tidak terdapat masalah multikolinearitas, karena nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) untuk setiap variabel tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance besar dari 0.0 (Ghazali, 2016).

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,314	,737		,426	,672
	Komunikasi	,008	,003	,376	2,484	,077
	Pengetahuan	,147	,117	,148	1,254	,217
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variable komunikasi sebesar $0,77 > 0,05$, pengetahuan sebesar $0,217 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel kinerja.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,314	,737		,426	,672
	Komunikasi	1,139	,120	1,113	9,492	,000
	Pengetahuan	,147	,117	,148	1,254	,217
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 0,314 menyatakan bahwa apabila semua variabel bebas komunikasi (X_1) dan pengetahuan (X_2), dianggap konstan atau bernilai 0, maka kinerja (Y) sebesar 0,314.
- 2) Komunikasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja.
- 3) Pengetahuan mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja.

7. Uji Statistik t (Parsial)

Hasil uji t disajikan pada Tabel 7.

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,314	,737		,426	,672
	Komunikasi	1,139	,120	1,113	9,457	,000
	Pengetahuan	,147	,117	,148	1,254	,217
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari Tabel 8 di atas dapat diketahui komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,457 > t_{tabel} sebesar 2,017 dan nilai $sig.$ $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas. Komunikasi yang berjalan dengan lancar, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dan disertai dengan semangat, maka dapat mendorong kemampuan karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih terhadap perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin bagus komunikasi yang terjalin antara karyawan dan atasan, maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja dan juga akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja serta hasil yang didapatkan juga sesuai harapan bagi pihak terkait.

Selanjutnya, untuk pengaruh pengetahuan terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} -1,254 < t_{tabel} sebesar 2,017 dan nilai $sig.$ Sebesar 0,217 > dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H_2 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh positif pengetahuan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas. Hal ini mungkin disebabkan karena Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas memiliki kompleksitas yang masih lebih rendah. Struktur

organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas tergolong sederhana dan mempunyai sedikit divisi, sehingga tidak terjadinya benturan ide atau pendapat serta ketimpangan pengetahuan.

9. Uji Statistik F (Simultan)

Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,076	2	1,538	,965	,389 ^b
	Residual	68,576	43	1,595		
	Total	71,652	45			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Komunikasi						

Berdasarkan Tabel 9 data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.389 > 0.05$ dan nilai F hitung sebesar 0,965 lebih rendah dari nilai F tabel sebesar 2,807 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara simultan, variabel komunikasi dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas, kedua variabel yang meliputi komunikasi dan pengetahuan bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada penelitian ini disimpulkan bahwa, secara parsial, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, secara simultan bahwa variabel komunikasi dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Banyumas.

Saran

Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah kepada pimpinan antara lain meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan cara memperjelas pemberian perintah atau instruksi kepada staf.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar et al. (2022). Pengaruh Komunikasi, keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- Albunsyary. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompensasi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. *Manajemen Dan Administrasi Publik*, 3, No.1, 19–37.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media,.
- Arafah. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3 (8), 126–137.
- Astuti et. al. (2021). Pengaruh Pengetahuan kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01(01), 21–30.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal MBIA*, 17 (2).
- Febrianti, N. M. A., Animah, & Yusli Mariadi. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tambak Udang Di Desa Akar Akar Lombok Utara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(3), 535–544.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Mangkumanegara, A. . (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Moeharino. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mussardo, G. (2019). Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat Dalam Penerapan Standar asuhan Keperawatan. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Narsih. (2021). Disiplin Kerja dan Komunikasi Antara Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Mitrametal Perkasa- Karawang). *Universitas Komputer Indonesia*.
- Nasution, M. F. I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengetahuan, Dan sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Payaloting Internasioanl. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. PT Pustaka Baru Pers,.
- Ria Puspita. (2018). Pengaruh Pengetahuan Kerja, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Jurnal Management and Business Review*, 2(1), 62–70.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In media.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik*. Grafindo Persada.

Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus*. Penerbit Rajawali Pers.

Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.

Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Publik*, 2(1).

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 1-2). Rajawali Pers.

Wong et al. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT. Anugrah Bahtera Lestari, Samarinda Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Student Research*, 3 (1), 2721–2725.