

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN XYZ

Muhamad¹, Revanggi Marendra Rizky Surya², Lili Karmela Fitriani³
ramadhan.Muhamadd@gmail.com¹, lili@uniku.ac.id³
Universitas Kuningan

ABSTRAK

Penelitian menunjukkan komunikasi merupakan kebutuhan yang mendesak untuk mencapai kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan, konsep komunikasi serta kaitannya dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang dapat membantu mencapai sebuah tujuan organisasi didalam perusahaan. Sehingga diperlukan review terhadap paper jurnal yang membahas tentang peran komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic literature Review (SLR) terhadap paper jurnal yang publish dari tahun 2019-2023. Terdapat satu Research Question (RQ) yang ditetapkan pada penelitian ini. Sehingga hasil yang didapatkan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar pelaku manajer dapat mengetahui bagaimana komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kata kunci: Systematic Literature Review, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia pada hakikatnya dalam kehidupan sehari-hari harus berkomunikasi dalam pengertian ini manusia memerlukan orang serta membutuhkan kelompok atau organisasi dalam menjalankan sebuah aktivitasnya setiap hari. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Dengan komunikasi manusia dapat saling terhubung satu sama lain di kehidupan sehari-hari seperti dalam rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Berjalannya sebuah komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu sebaliknya. Oleh karena itu, sebuah komunikasi dianggap sangat penting dan diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas dalam komunikasi dapat dilihat atau dinilai dari kinerja sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki etos kerja yang cukup tinggi, produktivitas dan mampu memberikan kontribusi terhadap komunikasi secara optimal. Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi membutuhkan koordinasi yang baik di semua lini organisasi dengan memanfaatkan sumber-sumber daya manusia melalui komunikasi yang efektif. Rasa puas terhadap komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi didalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing- masing karyawan.

Komunikasi menurut (Effendy,2003) adalah proses penyampaian pesan oleh seorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi berpotensi mampu menyampaikan nilai-nilai organisasi secara efektif kepada seluruh karyawan sehingga mereka terlibat langsung dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan dilihat dari kinerja mereka yang meningkat. Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel dalam penelitian (Romi & Morsen, 2020) pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang diperlihatkan dengan kualitas dan kuantitas dari sebuah pekerjaan tersebut.

Ketika komunikasi yang efektif mampu menyelaraskan sumber-sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah kelompok atau organisasi mampu meningkatkan motivasi karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sosrowidigdo, 2020) yang menyebutkan bahwa komunikasi dalam organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Sampe et al., 2023a) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance* menyatakan bahwa Komunikasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Bandung. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sinurat et al., 2023a) komunikasi kerja tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pt Inti Terang Sukses.

Peran komunikasi didalam beberapa penelitian menyatakan bahwa komunikasi sangat penting untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi. Karena komunikasi dapat mempengaruhi kemampuan sumber – sumber daya manusia untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi dengan menilai kinerja karyawan tersebut dalam pencapaiannya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian seperti yang telah diutarakan sebelumnya maka artikel ini akan melakukan penelitian bersistematik literature review tentang “Pengaruh Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merujuk dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviansyah et al., 2022). Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi dan kinerja karyawan. Diambilnya komunikasi (X) karena memiliki keterikatan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan (Y)

Tahap pertama, planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protokol terstruktur suatu topic penelitian. Tahap Kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literatur yang relevan, screening abstrak, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

1. Planning / Perencanaan

Tahapan ini dimulai dengan melakukan sebuah penyusunan pertanyaan sebagai acuan dalam mencari, menyeleksi dan menganalisis data literature pertanyaan penelitian. Penyusunan pertanyaan dibuat berdasarkan kebutuhan dari topic pembahasan yang dipilih. Berikut ini penyusunan pertanyaan pada penelitian ini.

Tabel 1. Reseach Question

RQ 1	Bagaimana pengaruh komunikasi didalam sebuah perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan ?
------	--

2. Conducting

Pada tahap conducting ada terdapat beberapa tahapan atau langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang strategi green marketing terhadap keputusan pembelian. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chorme) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/>.

Langkah kedua adalah Inklusi dan Eksklusi Criteria. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2023, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/>, dan jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan green marketing dan keputusan pembelian.

Langkah ketiga quality assessment. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut :

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah Paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2019-2023?	√	
QA 2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan <i>green marketing</i> dan keptusan pembelian ?	√	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	√	

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan (Zaqiyah et al., 2023). Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literatur yang diambil.

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

<i>Inklusi</i>	<i>Eksklusi</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian yang berfokus pada komunikasi dan kinerja karyawan. 2. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris 3. Hanya jurnal dan <i>confrence paper</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jurnal yang tidak membahas komunikasi dan kinerja karyawan. 2. Bahasa selain Indonesia dan Inggris 3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk dan literature yang tidak jelas.

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Sosrowidigdo, 2020) Journal of Research in Business, Economics, and Education Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3 June Edition 2020	<i>The Influence of Organizational Communication Toward Employee Performance in PT. Pos Indonesia East Jakarta Branch</i>	Komunikasi Organisasi secara signifikan berdampak pada Kinerja Karyawan. [1] Hubungan yang kuat antara Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan. [2]
(Rahmawati & Kusuma, 2024) Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12 No. 2 April 2024 page: 2027 – 2040	<i>The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Organizational Communication On Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Up3 Sidoarjo</i>	Budaya organisasi, komitmen, komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. [1] Budaya organisasi, komitmen, komunikasi memiliki dampak signifikan pada kinerja. [2]
(Sinurat et al., 2023b) Multidiciplinary Output Research For Actual and	<i>The Influence Of Motivation And Work Communication On</i>	Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. [1]

<p>International Issue [MORFAI JOURNAL E- ISSN: 2808-6635 https://radjapublika.com/index.php/MORFA</p>	<p><i>Employee Performance At Pt.Inti Terang Sukses With Work Spirit As Intervening Variables</i></p>	<p>Komunikasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. [2]</p> <p>Semangat kerja memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja. [3]</p> <p>Semangat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
<p>(Syahrudin, 2020) Multidiciplinary Output Research For Actual and International Issue [MORFAI JOURNAL E- ISSN: 2808-6635</p>	<p><i>The Influence Of Communication, Training, And Organizational Culture On Employee Performance</i></p>	<p>Komunikasi, pelatihan, dan budaya organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. [1]</p> <p>Komunikasi profesional, pelatihan yang relevan, dan budaya yang baik meningkatkan kinerja karyawan. [2]</p>
<p>(Kuncowati & Rokhmawati, 2019) Journal of Arts, Science & Commerce E-ISSN 2229-4686 ISSN 2231-4172</p>	<p><i>The Influence Of Communication And Work Discipline On The Employee Performance (A Case Study Of Citra Persada Foundation In Yogyakarta, Indonesia) Employee Performance Of Dwi Arsa</i></p>	<p>Komunikasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. [1]</p> <p>Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan disiplin kerja.[2]</p>
<p>(Mawardi et al., 2024) Journal of Arts, Science & Commerce E-ISSN 2229-4686 ISSN 2231-4172 International Refereed Research Journal www.researchersworld.com</p>	<p><i>The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance</i></p>	<p>Komunikasi dan disiplin berdampak positif pada kinerja karyawan. [1]</p> <p>Variabel lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja harus dipertimbangkan.[2]</p>
<p>(Damayanti & Usman, 2021)</p>	<p><i>The Effect Of The Working Environment, Leadership, And Communication On Employee Performance</i></p>	<p>Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. [1]</p> <p>Rekomendasi untuk Rumah Sakit Umum Kota Bekasi untuk memperbaiki lingkungan kerja.[2]</p>
<p>(Herwana et al., 2021) Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5, No. 3/ December 2021, p. 344-353 ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online DOI: 10.36555/almana.v5i3.1610</p>	<p><i>The Effect Of Self Efficacy, Communication, And Financial Compensation On Employee Performance</i></p>	<p>Efikasi diri dan komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.[1]</p> <p>Kompensasi finansial tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.[2]</p>

<p>(Hee et al., 2019) International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-3S2, October 2019</p>	<p><i>Exploring the Impact of Communication on Employee Performance</i></p>	<p>Komunikasi ke bawah dan horizontal berdampak positif pada kinerja karyawan. [1]</p> <p>Pengembangan soft skill dan pertemuan antar departemen meningkatkan efektivitas komunikasi. [2]</p>
<p>(Idayanti et al., 2020) American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) 2020</p>	<p><i>The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali</i></p>	<p>Komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.[1]</p> <p>Kompetensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.[2]</p> <p>Beban kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.[3]</p>
<p>(Maria, 2019) International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405</p>	<p><i>The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation</i></p>	<p>Budaya organisasi dan kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. [1]</p> <p>Komunikasi interpersonal tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. [2]</p> <p>Motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. [3]</p>
<p>(Matondang et al., 2021) International Journal of Research and Review Vol.8; Issue: 1; January 2021</p>	<p><i>The Effect of Trust in Leader and Communication on Employee Performance through Motivation Pt. Herfinta Farm and Plantation</i></p>	<p>Kepercayaan pada pemimpin secara positif mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. [1]</p> <p>Komunikasi dan motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. [2]</p> <p>Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui komunikasi dan pelatihan yang baik. [3]</p>

<p>(Sampe et al., 2023b) Jurnal Ekonomi, Volume 12, No 01, 2023 ISSN: 2301-6280 (print) ISSN: 2721-9879 (online) The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance, Ferdinandus Sampe et al 207</p>	<p><i>The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance</i></p>	<p>Gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Bandung.[1]</p> <p>Gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki efek simultan pada kinerja karyawan.[2]</p>
<p>(Marliza et al., 2022) Journal of Applied Business and Technology (JABT) 2022: 3(1), 40-55 www.e-jabt.org ISSN 2722-5372</p>	<p><i>Leadership Style, Motivation, and Communication on Organizational Commitment and Employee Performance in the Rokan Hulu Regional General Hospital</i></p>	<p>Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[1]</p> <p>Komunikasi tidak memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan.[2]</p> <p>Motivasi tidak memiliki efek signifikan pada komitmen organisasi.[3]</p> <p>Gaya kepemimpinan memiliki efek signifikan pada komitmen organisasi.[4]</p> <p>Gaya kepemimpinan memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan.[5]</p> <p>Komunikasi memiliki efek signifikan pada komitmen organisasi.[6]</p> <p>Motivasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.[7]</p>

3. Reporting

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian systematic literature review. Tahap ini meliputi penulisan hasil systematic literature review dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan.

Komunikasi dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti sebelumnya diantaranya adalah (Syahrudin, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpotensi mampu menyampaikan nilai-nilai organisasi secara efektif kepada seluruh karyawan sehingga mereka terlibat langsung dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan dilihat dari kinerja mereka yang meningkat.

Dari Penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa komunikasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin tinggi efektivitas komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan meningkatkan kinerja sumber-sumber daya manusia dan dapat meningkatkan keberhasilan sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sosrowidigdo, 2020), (Kuncowati & Rokhmawati, 2018), (Mawardi et al., 2024), (Damayanti & Usman, 2021), (Herwana et al., 2021).

Tetapi ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Marliza et al., 2022) yang menyebutkan bahwa komunikasi tidak memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi selama prosesnya terdapat beberapa hambatan yang dapat menyebabkan komunikasi tidak berjalan dengan baik seperti yang diutarakan oleh (Robbins & Judge, 2017) yaitu penyaringan informasi yang kurang baik, pemilihan persepsi yang kurang tepat, informasi yang disampaikan berlebihan, emosi yang menyebabkan kesalahan dalam penyampaian pesan, bahasa yang digunakan antara penyampai dan penerima berbeda, hambatan-hambatan yang terjadi karena perbedaan budaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan melalui metode analisis systematic literature review dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan elemen krusial dalam kehidupan sehari-hari manusia, termasuk dalam konteks organisasi. Efektivitas komunikasi sangat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan operasional organisasi. Dengan adanya komunikasi yang efektif dapat timbul keselarasan dalam sebuah organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, untuk keterlibatan yang lebih baik, manajer juga diharuskan membina interaksi dan komunikasi yang konstan dengan anggota organisasinya karena pengembangan merupakan proses jangka panjang.

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik mampu menyampaikan nilai-nilai organisasi dengan efektif, meningkatkan motivasi, dan memfasilitasi koordinasi yang lebih baik di antara karyawan. Meskipun banyak penelitian menunjukkan dampak positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, ada beberapa penelitian menemukan bahwa komunikasi tidak selalu memiliki efek signifikan. Hambatan yang sering dialami dalam komunikasi seperti penyaringan informasi yang buruk, persepsi yang salah, emosi, dan perbedaan budaya dapat mengurangi efektivitas komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, H. (2006). Pengantar Ilmu Komunikasi. Pengantar Ilmu Komunikasi, 242.
- Damayanti, D., & Usman, O. (2021). The Effect of the Working Environment, Leadership, and Communication on Employee Performance (Studies on Employees of the Bekasi City Regional General Hospital). SSRN Electronic Journal, 4, 1–38. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3767842>
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., & Husin, M. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>

- Herwana, L., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). The Effect of Self Efficacy, Communication, and Financial Compensation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 344–353. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1610>
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6, 29–37. www.ajhssr.com
- Kuncowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta & Indonesia). *Researchers World: Journal of Arts & Science and Commerce(RWJASC)*, IX(2), 06. <https://doi.org/10.18843/rwjasc/v9i2/02>
- Maria, E. (2019). the Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Marliza, Y., Nyoto, & Sudarno. (2022). Leadership Style, Motivation, and Communication on Organizational Commitment and Employee Performance in the Rokan Hulu Regional General Hospital. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 40–55. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.87>
- Matondang, H. M., Absah, Y., & Lubis, A. N. (2021). The Effect of Trust in Leader and Communication on Employee Performance through Motivation Pt.Herfinta Farm and Plantation. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 8(1), 663–672.
- Mawardi, R., Krisnandi, H., Digidowiseiso, K., & Ismail, S. (2024). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 224–235. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.680>
- Oktaviansyah, R. D., Fatimah, F., & Rahayu, J. (2022). Systematic Literature Review: Keputusan Pembelian Pada Warung Makan Di Jember. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(7), 1450. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i7.2334>
- Rahmawati, F. W., & Kusuma, K. A. (2024). Ekombis Review-Scientific Journal of Economics and Business The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Organizational Communication On Employee Performance At PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 2027–2040. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/indexDOI:https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2>
- 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>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Full-Circle Learning MyLab. *Fortune*, 290.
- Sampe, F., Kusnady, D., Supendi, D., Atmajaya Makassar, U., Ganesha Medan, P., & EZ Muttaqien Purwakarta, S. K. (2023a). The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance, Ferdinandus Sampe et al 207 THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Sampe, F., Kusnady, D., Supendi, D., Atmajaya Makassar, U., Ganesha Medan, P., & EZ Muttaqien Purwakarta, S. K. (2023b). The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance, Ferdinandus Sampe et al 207 THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023.
- Sinurat, Y. M., Arfah, Y., & Winar, C. M. (2023a). the Influence of Motivation and Work Communication on Employee Performance At PT.Inti Terang Sukses With Work Spirit as Intervening Variables. *Morfai Journal: Mutidisciplinury Output Research For Actual and International Issue*, 3(2), 414–425. <https://doi.org/10.54443/morfai.v3i2.1026>

- Sinurat, Y. M., Arfah, Y., & Winar, C. M. (2023b). the Influence of Motivation and Work Communication on Employee Performance At PT.Inti Terang Sukses With Work Spirit as Intervening Variables. *Morfai Journal: Mutidisciplinary Output Research For Actual and International Issue*, 3(2), 414–425.
- Sosrowidigdo, S. (2020). The Influence of Organizational Communication Toward Employee Performance in PT. Pos Indonesia East Jakarta Branch. *Journal of Research in ...*, 2(3), 591–599.
- Syahrudin, S. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>
- Tinggi, S., Islam, A., & Muttaqien Purwakarta, D. K. (n.d.). KOMUNIKASI ORGANISASI NAHDLATUL ULAMA (Studi Kasus Tentang Komunikasi Internal Pada Organisasi Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Barat) Faisal Muzzammil. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/komunika>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.