**Pengaruh Komunikasi Komunikasi Interpersonal**

**Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta**

**(Penelitian Deskriptif Kuantitatif di Universitas Pasundan)**

**The Influence Of Leadership Interpersonal Communication On Employee Performance Of Property Management Operation Unit PT. Telkom Property Jakarta**

**(Quantitative Descriptive Study at Pasundan University)**

Mardhi Yudha Pratama

188080013

Magister Ilmu Komunikasi

Pascasarjana Universitas Pasundan

[mardhiyudhapratama@gmail.com](mailto:mardhiyudhapratama@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan terkait dengan pelaksanaan komunikasi interpersonal secara efektif terhadap karyawan melalui penyingkapan berbagai permasalahan yang ada.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan explanatory. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan kajian pustaka. Pengumpulan data di lapangan dilakukan pada tahun 2021. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pimpinan tergolong baik, dengan skor tertinggi dicapai oleh dimensi keterbukaan, sikap positif dan sikap mendukung, sedangkan skor terendah pada dimensi kesetaraan namun masih dalam kategori baik. Kinerja karyawan tergolong baik dari dimensi kuantitas kerja, sedangkan dimensi kualitas kerja dan jangka waktu mendapatkan skor terendah, namun masih dalam kategori baik. Pengaruh antara variabel komunikasi interpersonal pimpinan dengan kinerja karyawan di Unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta berpengaruh sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

**BAHAN DAN METODE**

Penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat memberikan hasil yang valid dan dapat mengungkap kebenaran dari suatu masalah. Untuk memperoleh hasil yang baik tersebut maka dalam melakukan penelitian perlu menerapkan metode penelitian yang tepat sehingga diperoleh hasil yang dapat diterima sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah. Menurut Soerjono (1987: 3) metode penelitian bermakna seperangkat pengetahuan tentang langkah sistematis dan logis dalam mencari data yang berkenaan dengan masalah tertentu, untuk diolah, dianalisis, disimpulkan dan selanjutnya dicarikan cara pemecahanya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pengamatan sistematis untuk menelaah perilaku manusia dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengamatan. (Rakhmat. 2019:44).

Menurut Eriyanto (2018: 2.2), penelitian kuantitatif ditandai dengan data dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Wawancara lapangan atau kuesioner tidak dibuat dalam bentuk narasi, tetapi dibuat dalam bentuk angka. Responden yang setuju diberikan simbol angka 5, yang tidak setuju diberikan simbol angka 1, lalu hasil wawancara atau kuesioner ini dibuat dalam bentuk tabulasi dan diolah dengan menggunakan prosedur statistik. Proses penelitian dimulai dari teori, teori itu kemudian diturunkan dan diuji dalam penelitian lapangan. Atau dengan kata lain, penelitian kuantitatif menggunakan prinsip deduktif, mulai dari hal umum ke hal khusus.

Adapun jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan penelitian *explanatory research*.

Menurut Trisliatanto (2019) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan dan menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini. Pola-pola penelitian deskriptif ini antara lain survei, studi kasus, *causal-comparative*, korelasional, dan pengembangan. Tujuannya adalah untuk menjelaskan suatu fenomena, mengumpulkan informasi yang bersifat aktual dan faktual berdasarkan fenomena yang ada, mengidentifikasi masalah-masalah atau melakukan justifikasi kondisi-kondisi dan praktik-praktik yang sedang berlangsung, membuat perbandingan dan evaluasi, dan mendeterminasi apa yang dikerjakan orang lain apabila memiliki masalah atau situasi yang sama dan memperoleh keuntungan dari pengalaman mereka untuk membuat rencana dan keputusan di masa yang akan datang.

Sedangkan penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Menurut (Singarimbun dan Effendi, 1995:5) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut (Sani & Vivin, 2013;180) penelitian *explanatory* (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini menggunakan dua metode yaitu metode deskriptif dan metode *explanatory*. Pada metode *explanatory* ini dilakukan pengujian yaitu apakah komunikasi interpersonal pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) identifikasi masalah. Dari identifikasi masalah tersebut terdapat 2 (dua) masalah yang tidak memiliki variabel yang saling mempengaruhi atau berhubungan. Oleh karena itu hipotesis yang digunakan untuk kedua masalah tersebut adalah hipotesis deskriptif. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sugiyono dalam Trisliatanto (2019:161) bahwa hipotesis deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan. Adapun hipotesis deskriftif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal pimpinan kepada karyawan di Unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta dilaksanakan dengan baik.
2. Kinerja karyawan di Unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta dalam kategori baik.

Selain hipotesis deskriftif tersebut diatas, dalam penelitian ini digunakan juga hipotesis korelasi atau asosiatif. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sugiyono dalam Trisliatanto (2019:161) bahwa hipotesis korelasi atau asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun hipotesis korelasi (asosiatif) tersebut adalah sebagai berikut:

Adanya pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja karyawan di Unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti menguraikan data dan hasil penelitian berkenaan permasalahan dan hipotesis yang telah dirumuskan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disampaikan kepada 33 responden yang merupakan karyawan unit property managament operation PT. Telkom Property Jakarta. Sedangkan data sekunder untuk mendukung penelitian ini diperoleh dari teori yang relevan dan penelitian yang sejenis.

Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap variabel x (variabel independen) yaitu komunikasi interpersonal pimpinan pada unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta, dan variabel y (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan pada unit Property Management Operation PT. Telkom Property Jakarta. Variabel komunikasi interpersonal pimpinan dijabarkan dalam 22 pernyataan yang terbagi atas lima dimensi yakni Keterbukaan, Empati, Sikap Mendukung, Sikap Positif dan Kesetaraan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian didapatkan hasil yaitu t hitung (7,384) > t tabel (1,694) dan nilai sig (0,000) < 0,05, maka hasil pengujian hipotesis adalah menolak H0 dan menerima H1­­, artinya komunikasi interpersonal pimpinan pada unit Property Management Operation PT.Telkom Property Jakarta terbukti baik.

Sedangkan variabel kinerja karyawan dijabarkan dalam 7 (tujuh) pernyataan yang terbagi atas empat dimensi yakni Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Jangka Waktu Kerja dan Kerjasama. Berdasarkan hasil analisis penelitian didapatkan hasil yaitu t hitung sebesar 10,644 dan nilai probabiltas (sig) sebesar 0,000. Dengan α=0,05 untuk pengujian pihak kanan, dan df=32 diperoleh t tabel sebesar 1,694. Dikarenakan t hitung (10,644) > t tabel (1,694) dan nilai sig (0,000) < 0,05, maka hasil pengujian hipotesis adalah menolak H0 dan menerima H1­­, artinya kinerja karyawan pada unit Property Management Operation PT.Telkom Property Jakarta terbukti baik.

Untuk melihat apakah komunikasi interpersonal pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Property Management Operation PT.Telkom Property Jakarta, dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana (*simple linier* *regression*). Berdasarkan hasil analisis tersebut didapatkan hasil yaitu nilai t hitung (7,181) > t tabel (2,040) sehingga jatuh di wilayah penolakan H0. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya adalah komunikasi interpersonal pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 62,5%. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi Interpersonal Pimpinan pada Unit Property Management Operation PT.Telkom Property Jakarta tergolong Baik (rata-rata 4,171, sig 0,000), dengan skor tertinggi dicapai oleh dimensi Keterbukaan, Sikap Positif dan Sikap Mendukung dalam kategori Sangat Baik, dan skor terendah dicapai oleh Kesetaraan, namun masih dalam kategori Baik.
2. Kinerja Karyawan pada Unit Property Management Operation PT.Telkom Property Jakarta tergolong Baik (rata-rata 4,147, sig 0,000), dengan skor tertinggi dicapai oleh dimensi Kuantitas Kerja dalam kategori Sangat Baik dan skor terendah dicapai oleh dimensi Kualitas Kerja dan Jangka Waktu Kerja, namun masih dalam kategori Baik.
3. Komunikasi Interpersonal Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis juga sampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf Sp.,M.Si.,M.Kom.,CDMP selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Prof. Dr. H.M. Didi Turmudzi, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. Sutrisno, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Unversitas Pasundan Bandung dan Penguji I.
4. Dr. Idi Subandy Ibrahim, M.Si selaku Sekretaris Program Magister Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan Bandung.
5. Dr......................................selaku Penguji II.
6. Seluruh Dosen, Staff, Karyawan dan Karyawati Progam Pascasarjana Magister Magister Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan Bandung.
7. Para Pimpinan dan Karyawan PT. Telkom Property Jakarta yang telah membantu penulis untuk melakukan survei sehingga penulis bisa memperoleh data dalam penyelesaian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan Bandung yang telah berusaha bersama selama proses perkuliahan.
9. Keluarga, Orang Tua, dan adik yang telah banyak membantu penulis selama menjalani perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih ada kekurangan karena keterbatasan kemampuan penulis, untuk itu kritik dan saran penulis harapkan untuk penyempurnaan tesis ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Alo liliweri. 1997. *Komunikasi Antar-Pribadi* Bandung: Citra Aditya

Bakti.

1. Amstrong M, Baron A. 1998. *Performance Management.* London:

Institute of Personal and Management.

1. Amstrong. 2003. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT

Alex Media Komputindo.

1. Aslichati Lilik, dkk. 2019*. Metode Penelitian Sosial*. Tangerang Selatan:

Universitas Terbuka.

1. AW. Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha

Ilmu.

1. Bacal R. 2005. *Performance Management.* (Alih Bahasa Surya

Dharma). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

1. Binod Sundararajan. 2009. *Impact of Communication Patterns, Network*

*Positions and Social Dynamics Factors on Learning among Students in a CSCL Environment.* Halifax, Nova Scotia: Dalhousie University. Electronic Journal of e-Learning Volume 7 Issue 1.

1. Cangara, Hafied. 2002. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta: PT

Rajagrafindo Persada.

1. Cangara, Hafied. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja

Grafindo Persada.

1. Devito, Joseph A. 1996. *Human Communication*. New York: Harper

Collins Publisher Inc.

1. Devito, Joseph A. 2010. Komunikasi Antar Manusia. Tangerang:

Kharisma Publishing Group.

1. Devito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*

*13thEdition.* United States of America: Pearson Education, Inc.

1. Djamarah, Bahri Syaiful. 2004. *Pola Komunikasi Orang Tua & Anak*

*Dalam keluarga*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.

1. Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
2. Dubrin. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Prenada

Media.

1. Effendy, Onong Uchjana. 1985. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*.

Bandung: Remaja Karya.

1. Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT

Remaja Rosda Karya.

1. Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*.

Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

1. Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi Teori dan*

*Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

1. Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

1. Eriyanto. 2018. *Metode Penelitian Komunikasi.* Tangerang Selatan:

Universitas Terbuka.

1. Gondal, U.H. & Husain, T. 2013. *A Comparative Study of Intelligence*

*Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees*

*Performance*. Asian Journal of Business Management.

1. Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program*

*IBM SPSS 23.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

1. Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT Bumi Askara.

1. Hasan Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistk.* Jakarta:

Bumi Aksara.

1. Irianto Agus 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta:

Kencana.

1. Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT.

Raja Grafindo Perkasa.

1. Khomisarial Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT

Grasindo.

1. Lewis, Philip V. 1987. *Organizational Communication. The Essence of*

*Effective Management.* Canada: John Willey & Sons Inc.

1. Littlejohn, S.W. 1989. *Theories of Human Communication.* California:

Wordwart Publishing Company.

1. Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu*

*Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu

Sosial Universitas Indonesia.

1. Mulyana Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung :

Remaja Rosdakarya.

1. Muhammad, Arni. 1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Ngalimun. 2018. *Komunikasi Interpersonal.* Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

1. Ott, Steven J. 1996. *Classic Reading in Organizational Behavior.*

Belmont, CA: Wadworth Publishig Company.

1. Rakhmat Jalaluddin, 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja

Rosdakarya.

1. Rakhmat Jalaluddin & Ibrahim Subandy Idi*.* 2019.  *Metode Penelitian*

*Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

1. Riduwan dan Engkos Achmad Kuncono. 2007. *Cara Menggunakan dan*

*Memaknai Analisis Jalur* (*Path Analysis*). Bandung: Alfabeta.

1. Sendjaya Djuarsa Sasa, dkk. 2018. *Teori Komunikasi.* Tangerang

Selatan: Universitas Terbuka.

1. Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian*

*Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis*

*Data.* Malang: Uin Press.

1. Suminar Ratna Jenny, dkk. 2017. *Komunikasi Organisasi.* Tangerang

Selatan: Universitas Terbuka.

1. Schen, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, 2nd edition,

San Fransisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

1. Schwartz, Andrew E. 1999. *Performance management*. New york:

Barron Educational Series, Inc.

1. Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian*

*Survey*. Jakarta: LP3ES.

1. Syaiful Bahri Djamarah. 2004. *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak*

*dalam Keluarga.* Jakarta: RINEKA CIPTA.

1. Soekanto. 1982. *Sosiologi Sistematis.* Jakarta: Rajawali Press.
2. Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.*

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

1. Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV.

Alfabeta.

1. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*

Bandung: CV. Alfabeta.

1. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

*Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

1. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi.* Bandung: CV. Alfabeta.
2. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Bandung : CV. Alfabeta.

1. Suharsono, Dwiantara, Lukas. 2013. *Komunikasi Bisnis*: *Peran*

*Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta:

CAPS.

1. Suryadi Edi, dkk. 2019. *Metode Penelitian Komunikasi, Dengan*

*Pendekatan Kuantitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

1. Soerjono Soekanto. 1987. *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta:

Universitas Indonesia Press.

1. Swanson, Richard A and Holton, Elwood F. 2001. *Foundation of*

*Human Resource Development.* Berret-Kohler Publisher Inc.

1. Trisliatanto, Agung Dimas. 2019. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: CV.

Andi Andi Offset.

1. Tubbs, Stewart L, Sylvia Moss (terj). 1996. *Human Communication*.

Bandung: Remaja Rosdakarta.

1. Uma, Sekaran. 2006. *Research Methods For Business* (*Metode*

*Penelitian untuk Bisnis*). Edisi empat buku 1. Jakarta: Salemba

Empat.

1. Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Agung Media

1. Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai

Pustaka.

1. Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali.
2. Wiryanto. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta: PT. Grasindo.
3. Zasri, M. Ali.2008. *Dasar-Dasar Managemen*. Pekanbaru: Suska Press.
4. https://id.wikipedia.org/wiki/Pola. Diakses tanggal 25 Nopember 2020.
5. <https://swa.co.id/swa/listed-articles/atasan-vs-bawahan-komunikasi->tidak-nyambung. Diakses tanggal 28 Nopember 2020.
6. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/10050/ Diakses tanggal 15 Nopember

2020. Penelitian yang dilakukan oleh Harun pada tahu 2014 dengan

judul Pengarah Komunikasi Interperesonal terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan

Sulbar.

1. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/22691. Diakses

tanggal 15 Nopember 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Syifa

Aulia Gumay dan Agus Hermani pada tahun 2018 yang berjudul

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia.

1. https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/ Diakses

tanggal 22 Nopember 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Benny

Usman pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Komunikasi

Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Palembang.

1. https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/ Diakses

tanggal 22 Nopember 2020. Penelitian yang dilakukan oleh

Muhammad Rizki tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Komunikasi

Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia

(Persero) Bandung.

1. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16713. Diakses

tanggal 23 Nopember 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta

Listiarini Putri1, Dra. Apriatni EP, M.S pada tahun 2017 dengan

judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi

PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo).

1. https://repository.unsri.ac.id/15069/ Diakses tanggal 26 Nopember

2020. Penelitian oleh Sopian Agustinnur pada tahun 2019 dengan

judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

PT. Telkom Palembang.

1. https://penelitianilmiah.com/variabel-kontrol/ diakses tanggal 16

Desember 2020.