Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



POLA KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT NATA CONNEXINDO

Nila Amalia Nabila[1], Shakira Annisa[2], Azkia Zahrina[3], Syurya Muhammad Nur[4]

[1-4] *Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Esa Unggul, Tangerang*

ARTICLE INFO

Article history:
Received Januari 2026
Revised Januari 2026
Accepted Januari 2026
Available Januari 2026

nilaamalia822@student.esaunggul.ac.id
syurya.muhammadnur@esaunggul.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

Abstrak

Pola komunikasi internal dalam sebuah instansi atau perusahaan mencerminkan jalannya penyampaian, penerimaan, dan timbal balik informasi oleh seluruh anggota di dalamnya. Termasuk proses komunikasi vertikal maupun horizontal. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya komunikasi internal yang efektif dan lancar, karena kegagalan dalam prosesnya bisa memberikan berdampak buruk untuk kinerja anggota, menimbulkan konflik kerja, juga menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Secara teoritis, komunikasi internal mencakup pertukaran pesan secara vertikal, horizontal, dan diagonal guna mencapai tujuan bersama. PT Nata Connexindo, sebagai perusahaan di bidang jasa pengembangan bisnis, sangat bergantung pada koordinasi antar tim dengan latar belakang tugas yang berbeda. Sehingga diperlukan pola komunikasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur. Meskipun komunikasi diharapkan mendukung produktivitas, dalam praktek nyatanya sering ditemukan kendala seperti perbedaan persepsi dan keterbatasan media komunikasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola komunikasi internal yang diterapkan di PT Nata Connexindo serta sejauh mana peran pola tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, hasil kajian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam membangun sistem komunikasi internal yang lebih efektif.

Kata Kunci: Pola Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan, Komunikasi Organisasi, PT Nata Connexindo.

Abstract

The internal communication patterns within an agency or company reflect the flow of information delivery, reception, and feedback among all members, encompassing both vertical and horizontal communication processes. This research is motivated by the critical importance of effective and seamless internal communication, as failures in this process can adversely impact member performance, trigger workplace conflict, and diminish employee motivation and loyalty. Theoretically, internal communication involves the exchange of messages vertically, horizontally, and diagonally to achieve common organizational goals.

As a company operating in the bussiness development sector, PT Nata Connexindo relies heavily on coordination across teams with diverse task backgrounds. Consequently, a clear, open, and structured communication pattern is essential. Although communication is expected to support productivity, practical implementation often reveals obstacles such as differing perceptions and limited communication media. Therefore, this study aims to analyze the internal communication patterns implemented at PT Nata Connexindo and the extent to which these patterns play a role in enhancing employee performance. Utilizing a descriptive qualitative approach, the results of this study are expected to serve as evaluative material for the company in building a more effective internal communication system.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Keywords: *Internal communication patterns, Employee performance, Organizational communication, PT Nata Connexindo*

PENDAHULUAN

Pola komunikasi internal mencerminkan bagaimana informasi disampaikan, diterima, dan direspons oleh karyawan di dalam organisasi. Pola ini meliputi komunikasi vertikal, horizontal, maupun diagonal yang terjadi antara pimpinan dan karyawan, serta antar sesama karyawan. Apabila pola komunikasi internal tidak terkelola secara efektif, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, munculnya konflik kerja, serta rendahnya tingkat motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi internal yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Komunikasi internal dalam suatu perusahaan atau organisasi sedikit berbeda dengan aktivitas komunikasi dalam keseharian, sebab dalam komunikasi organisasi, aspek komunikasi formal dan tertulis lebih dominan diterapkan. Seperti pemberitahuan melalui surat, email, memo dari atasan, peraturan yang dibuat oleh perusahaan, bulletin organisasi, atau papan pengumuman.

Menurut Popy Ruliana (2016) Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan tersebut berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal di dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berjalan dengan baik dalam perusahaan sehingga proses manajemen dapat dioperasionalkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nabil Mukarim (2021) dan I Wayan Agung Indra Wiranata (2020), menyatakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komunikasi yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ifdulloh Yudi Utomo (2016), menyatakan bahwa Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT Nata Connexindo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pengelolaan bisnis tentu sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam mencapai target dan mempertahankan kualitas layanan. Dalam praktiknya, perusahaan ini melibatkan banyak pihak dengan latar belakang, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga membutuhkan pola komunikasi internal yang jelas, terbuka, dan terstruktur. Komunikasi yang efektif diharapkan mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Namun, dalam realitas organisasi, tidak jarang ditemukan kendala dalam komunikasi internal, seperti penyampaian informasi yang kurang jelas, perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan, serta keterbatasan media komunikasi yang digunakan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pola komunikasi internal yang diterapkan di PT Nata Connexindo dan sejauh mana pola tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Nata Connexindo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan kajian komunikasi organisasi, serta secara praktis menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi perusahaan dalam membangun sistem komunikasi internal yang lebih efektif.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi adalah pengiriman dan penerimaanpesan didalam organisasi yang kompleks. Dalam konteks ini, komunikasi bukan sekedar pertukaran informasi, melainkan alat untuk mengkoordinasikan tugas dan mencapai tujuan bersama.

Menurut Popy Ruliana (2016), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berjalan dengan baik. Komunikasi ini dibagi menjadi tiga arah utama: Komunikasi Vertikal: Komunikasi yang mengalir dari atas ke bawah (instruksi, kebijakan) dan dari bawah ke atas (laporan, saran). Komunikasi Horizontal: Komunikasi yang terjadi antar karyawan dengan level jabatan yang setara untuk koordinasi tugas. Komunikasi Diagonal: Komunikasi lintas fungsi atau lintas departemen yang tidak mengikuti jalur komando formal.

Dalam organisasi, komunikasi bersifat lebih formal dan tertulis dibandingkan komunikasi sehari-hari. Media yang umum digunakan meliputi Media Tertulis: Email, memo, surat resmi, papan pengumuman, dan buletin perusahaan dan Media Lisan: Rapat koordinasi, pengarahan (*briefing*), dan diskusi tatap muka.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: Kejelasan instruksi dan Motivasi dan loyalitas.

Komunikasi internal berperan sebagai jembatan yang menyatukan visi perusahaan dengan pelaksanaan tugas oleh karyawan. Dukungan Teoretis: Penelitian oleh Nabil Mukarim (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Perspektif Kritis: Namun, penelitian Ifdulloh Yudi Utomo (2016) memberikan catatan bahwa dalam kondisi tertentu, komunikasi internal mungkin tidak memiliki pengaruh signifikan, yang bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya kerja atau sistem kompensasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memberikan gambaran mendalam mengenai pola komunikasi internal di PT Nata Connexindo. Mengingat fokus penelitian adalah pengalaman nyata di lapangan, maka teknik pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara mendalam *(in depth interview)* kepada satu orang informan kunci yang menjabat sebagai *Customer Support*. Pemilihan informan ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) karena posisi *Customer Support* dianggap sebagai titik sentral koordinasi yang melibatkan komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal secara intensif.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi terhadap penggunaan media komunikasi di lingkungan kerja serta melakukan studi dokumen terhadap literatur terkait, termasuk teori komunikasi organisasi dari Popy Ruliana. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, di mana jawaban informan dipilah berdasarkan kategori arah komunikasi dan dampaknya terhadap kinerja. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti melakukan teknik verifikasi dengan menghubungkan hasil wawancara dengan fenomena nyata yang terjadi di perusahaan serta didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi internal di PT Nata Connexindo memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Pola komunikasi yang diterapkan tidak hanya bersifat formal melalui struktur organisasi, tetapi juga berkembang secara informal melalui interaksi sehari-hari antar karyawan dan pimpinan. Pola ini membentuk alur komunikasi yang relatif terbuka dan dinamis, sehingga informasi dapat tersampaikan dengan lebih cepat dan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



dipahami secara menyeluruh. Komunikasi internal merupakan mekanisme krusial dalam organisasi karena berperan menjelaskan instruksi, menjaga kelancaran koordinasi, serta memastikan efektivitas pelaksanaan tugas. Sejumlah penelitian konsisten menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Tenri Waru dkk. (2019), misalnya, menemukan bahwa pada pegawai sekolah dasar, komunikasi internal yang terarah dan konsisten membantu memperjelas pembagian tugas dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Pertiwi dan Heryanda (2019) di lingkungan PT Pos Indonesia, di mana komunikasi internal diidentifikasi sebagai salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian di PT Nata Connexindo juga menguatkan pandangan tersebut. Komang et al. (2019) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang baik mampu menciptakan hubungan koordinatif yang stabil sehingga memudahkan proses kerja dan berimplikasi pada peningkatan produktivitas. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan pengaruh langsung komunikasi internal terhadap kinerja. Widodo, Purwanto, dan Kindro menemukan bahwa komunikasi internal lebih sering berfungsi sebagai faktor pemicu peningkatan motivasi kerja sebelum akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Arus komunikasi yang dibangun secara terus menerus diharapkan dapat membentuk pola komunikasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Nata Connexindo sehingga dampak nya bisa dilihat dari prestasi kerja. Untuk memiliki komunikasi yang baik dan lancar diperlukan pola komunikasi di dalam organisasi tersebut, dan adanya interaksi antara bagian satu dan lainnya berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti. Diperlukannya pola komunikasi organisasi untuk sebuah pengembangan komunikasi yang baru agar pimpinan dapat melahirkan strategi atau planning yang inovatif dalam penerapan visi dan misi. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu adanya pola komunikasi yang didesain sehingga pada hakekatnya dapat menciptakan komunikasi yang efektif. Menyimak dari hasil yang dipaparkan berdasarkan wawancara dengan informan kunci bahwa arus komunikasi yang digunakan oleh PT Nata Connexindo merupakan arus komunikasi vertikal. PT Nata Connexindo menerapkan komunikasi vertikal dua arah yang mencakup arus ke bawah dan ke atas dalam satu garis koordinasi. Arus informasi ini berjalan selaras dengan hierarki struktur organisasi, sehingga membentuk pola komunikasi rantai. Dalam pola ini, pesan didistribusikan secara berjenjang dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya, sebagaimana terkonfirmasi melalui hasil wawancara.

Peran Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Nata Connexindo. Informasi yang disampaikan secara jelas dan konsisten membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta target yang harus dicapai. Hal ini berdampak pada meningkatnya ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan menumbuhkan rasa percaya dan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Karyawan merasa dihargai karena pendapat mereka didengarkan, sehingga motivasi kerja meningkat. Motivasi tersebut tercermin dari sikap kerja yang lebih disiplin, proaktif, dan bertanggung jawab.

Komunikasi internal juga berperan sebagai sarana penyelesaian masalah. Ketika terjadi hambatan kerja atau konflik internal, komunikasi yang baik memungkinkan masalah diselesaikan secara cepat melalui dialog dan musyawarah, tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hambatan dalam Pola Komunikasi Internal

Meskipun secara umum komunikasi internal di PT Nata Connexindo berjalan cukup baik, penelitian ini menemukan beberapa hambatan yang masih muncul. Salah satu hambatan utama

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



adalah perbedaan persepsi antar individu dalam menerima pesan, terutama ketika informasi disampaikan secara tidak langsung atau melalui media komunikasi digital.

Selain itu, keterbatasan waktu kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi. Padatnya aktivitas kerja terkadang menyebabkan komunikasi dilakukan secara singkat, sehingga berpotensi menimbulkan miskomunikasi. Namun, hambatan tersebut umumnya dapat diatasi melalui klarifikasi langsung dan koordinasi lanjutan antar pihak terkait.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, data yang didapat menunjukkan bahwa komunikasi di PT Nata Connexindo berjalan secara vertikal, baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Karena alur pesannya mengikuti struktur organisasi, pola yang terbentuk adalah pola komunikasi rantai. Penjelasan lebih detailnya dapat dilihat dari hasil tanya jawab dengan narasumber berikut ini:

1. Bagaimana pengalaman Anda terkait komunikasi internal di PT Nata Connexindo?
   Komunikasi dengan atasan cenderung berbasis data dan fakta. Sementara itu, komunikasi di dalam tim cukup mudah karena mayoritas karyawan masih berusia muda, sehingga diskusi terkait klien berjalan lancar. Namun, terkadang terdapat perbedaan pendapat karena masing-masing memiliki pandangan sendiri. Untuk kerja sama dengan divisi lain, khususnya tim IT, komunikasi cukup intens dan harus disampaikan secara detail. Biasanya, feedback disampaikan secara tatap muka agar tidak terjadi miskomunikasi.
2. Dengan siapa Anda paling sering berkomunikasi terkait pekerjaan?
   Paling sering berkomunikasi dengan sesama tim. Jika suatu pekerjaan dapat ditangani sendiri, maka akan diselesaikan secara mandiri. Namun, jika membutuhkan diskusi, biasanya dibahas terlebih dahulu dengan tim, kemudian dilanjutkan ke manager, dan jika masih belum menemukan solusi, barulah disampaikan kepada atasan.
3. Media komunikasi apa yang paling sering digunakan dalam aktivitas kerja?
   Media komunikasi yang paling sering digunakan adalah WhatsApp. Namun, untuk kasus tertentu atau feedback dari klien yang membutuhkan penjelasan rinci, biasanya disampaikan melalui pesan tertulis di WhatsApp. Namun, narasumber lebih menyukai penyampaian secara langsung (tatap muka).
4. Bagaimana cara atasan menyampaikan instruksi atau arahan kerja?
   Atasan utama (bos) menyampaikan instruksi kerja secara detail. Jika terdapat kesalahan atau hasil yang tidak sesuai, maka akan langsung ditegur. Sementara itu, manajer biasanya memberikan arahan secara garis besar, sehingga karyawan perlu mengembangkan instruksi tersebut secara mandiri.
5. Apakah Anda merasa komunikasi dengan atasan berjalan dua arah? Jelaskan.
   Ya, komunikasi dengan atasan berjalan dua arah. Atasan bersedia menerima feedback dari tim. Jika terdapat keinginan atasan yang sulit direalisasikan, atasan tetap terbuka untuk mendengarkan pendapat dan masukan dari tim.
6. Apakah Anda diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau keluhan?
   Di dalam tim, penyampaian pendapat atau keluhan jarang dilakukan secara langsung karena menjaga hubungan sosial dan perasaan sesama anggota tim. Namun, terdapat momentum tertentu seperti evaluasi tahunan, di mana penyampaian dilakukan dalam bentuk pengingat dengan bahasa yang santai, tidak menggurui, dan bersifat seperti teman agar tidak menyinggung perasaan. Sementara itu, kepada atasan, feedback dalam konteks sebuah kasus tetap dapat disampaikan dan didengarkan.
7. Menurut Anda, apakah komunikasi internal mempengaruhi kinerja Anda? Mengapa?
   Ya, komunikasi internal sangat mempengaruhi kinerja karena pekerjaan yang dijalani membutuhkan diskusi dan kerja sama tim dalam menyelesaikan kasus klien. Selain itu,

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



komunikasi di luar pekerjaan juga membantu dalam menjalani aktivitas sehari-hari di kantor, mengingat narasumber merupakan tipe yang senang berkomunikasi.

8. Pernahkah terjadi miskomunikasi yang berdampak pada pekerjaan? Bagaimana dampaknya?
   Pernah terjadi miskomunikasi, terutama dalam pekerjaan sebagai customer support yang sangat bergantung pada komunikasi. Jika terjadi kesalahan di awal, maka hasil akhirnya juga dapat menjadi keliru. Oleh karena itu, perlu dilakukan konfirmasi ulang kepada klien untuk memastikan kebutuhan dan keinginan klien, kemudian dilakukan perbaikan.
9. Apa kendala utama dalam komunikasi internal di perusahaan?
   Kendala utama dialami saat awal bergabung dengan perusahaan, ketika belum sepenuhnya memahami alur kerja. Hal tersebut membuat narasumber merasa kesulitan dalam diskusi tim karena membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami inti pembahasan. Namun, seiring berjalannya waktu, narasumber mulai menyesuaikan diri dan dapat mengikuti alur kerja dengan baik.
10. Bagaimana biasanya perusahaan menyikapi kendala komunikasi tersebut?
    Dalam kondisi tersebut, narasumber lebih berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, terutama dengan memahami kepribadian rekan kerja dalam berkomunikasi. Narasumber juga berusaha memilih pernyataan yang dapat diterima dengan baik dan disampaikan pada waktu yang tepat. Kepada tim, penyikapan dilakukan dengan memberikan feedback secara langsung.
11. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki agar komunikasi internal lebih efektif?
    Selain kemampuan beradaptasi dengan kepribadian masing-masing anggota tim, diperlukan adanya kegiatan introspeksi atau evaluasi minimal dua kali dalam setahun. Hal ini penting karena tidak ada individu yang sempurna dalam bekerja. Evaluasi tersebut sebaiknya dilakukan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain.
12. Apakah ada media untuk menyampaikan keluhan dari karyawan kepada atasan? Jika ada, bagaimana timbal balik yang didapatkan?
    Saat ini, belum terdapat media khusus yang disediakan perusahaan untuk menyampaikan keluhan karyawan kepada atasan.

KESIMPULAN

Pola Komunikasi yang Diterapkan PT Nata Connexindo bersifat dinamis, tidak terpaku untuk komunikasi formal namun juga santai dan tetap terarah. Secara spesifik, perusahaan menggunakan arus komunikasi vertikal (atas ke bawah dan bawah ke atas) yang membentuk pola komunikasi rantai, di mana informasi diedarkan secara berjenjang. Pola komunikasi ini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Informasi yang jelas dan konsisten membantu karyawan memahami tanggung jawab dan target kerja dengan baik, hingga dapat menghasilkan kinerja yang efisien. Selain dalam penyampaian instruksi, komunikasi internal di perusahaan ini juga berfungsi meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang terbuka menumbuhkan rasa percaya dan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka menjadi lebih proaktif dan disiplin. Meskipun berjalan baik, seperti komunikasi pada umumnya, pola komunikasi internal di PT Nata Connexindo juga masih menemukan gangguan. seperti perbedaan persepsi, hambatan yang datang dari media komunikasi, dan tidak tersedianya media formal untuk karyawan menyampaikan kritik dan saran. Media survey kepuasan/sesi evaluasi dapat sangat membantu internal perusahaan untuk introspeksi dan mengembangkan kinerja antar tim.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



DAFTAR PUSTAKA

Supratman, L.P. (2018). *Pola Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Strategis Di PT. Telkomsel*. Jurnal Ilmu komunikasi.

V.Oisiana, S. I. (2016). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Objektif dan Perpektif Subjektif (1st ed.)*. Yogyakarta: Ekuilibria.

Wayne, P. R., & Faules Don. F. (2013). *Komunikasi Organisasi Strategi Miningkatkan Kinerja Perusahaan*. *Bandung*: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Hakim, A. (2019). *Motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 44–52.

Komang, S., Dewi, N. M. P., & Artana, I. W. (2019). *Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayu Sari Pertiwi*. Jurnal Manajemen Indonesia, 7(1), 21–30.

Pertiwi, L. C., & Heryanda, K. K. (2019). *Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Gianyar*. Jurnal Manajemen Indonesia, 7(2), 55–63.

Tenri Waru, A. P., Sari, F. P., & Mulyani, R. (2019). *Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 70–79.

Elianti, (2020). *Pengaruh Displin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo*.