

Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun

Erlangga Muharam, Kiki Zakiah*

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

muharram05@gmail.com, kikizakiahdarmawan@gmail.com

Abstract. Communication is a basic human activity that is important in everyday life, both personally, organizationally and socially. In an organizational context, internal communication plays a central role in achieving efficiency and effectiveness. Good communication strengthens relationships between employees, creates a productive work environment, and increases employee motivation and commitment to the organization. At Dr. Air Force Hospital. M. Salamun, as a military health institution, internal communication is very important to ensure strong teamwork and maximum performance. Effective communication supports efficient operations, improves the quality of health services, and ensures that employee duties and responsibilities run optimally. The research entitled "The Relationship between Internal Communication and the Performance of Dr. M. Salamun Air Force Hospital Employees" aims to determine the relationship between internal communication, both vertical and horizontal, and the performance of medical records unit employees. This research uses functional structural theory with a quantitative approach. Data was collected through questionnaires, observation, literature study and documentation. The research results are expected to provide an overview of the importance of internal communication in improving employee performance in the hospital environment.

Keywords: *Internal Communication, Downward Communication, Upward Communication.*

Abstrak. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang penting dalam kehidupan sehari-hari, baik secara personal, organisasional, maupun sosial. Dalam konteks organisasi, komunikasi internal memegang peranan sentral untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Komunikasi yang baik mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Di Rumah Sakit TNI Angkatan Udara Dr. M. Salamun, sebagai institusi kesehatan militer, komunikasi internal sangat penting untuk memastikan kerja sama tim yang kuat dan kinerja maksimal. Komunikasi efektif mendukung operasional yang efisien, meningkatkan kualitas layanan kesehatan, serta memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan berjalan optimal. Penelitian berjudul "Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun" bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi internal, baik vertikal maupun horizontal, dengan kinerja karyawan unit rekam medis. Penelitian ini menggunakan teori struktural fungsional dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuisioner, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran tentang pentingnya komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

Kata Kunci: *Komunikasi Internal, Downward Communication, Upward Communication.*

A. Pendahuluan

Menurut *Lawrence D. Brennan* (Onong, Uchjana Effendy, 1997:122), komunikasi internal dapat diartikan sebagai pertukaran gagasan antara manajer dan organisasi dalam suatu organisasi, serta pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dengan perusahaan yang menjalankan fungsi operasional dan manajerial. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan kolaborasi tim yang efisien dan performa karyawan yang optimal. Organisasi adalah sistem kerja sama yang terstruktur melalui komunikasi efektif, koordinasi, pembagian tugas, dan hierarki untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi yang baik sangat penting dalam menjaga hubungan antara manajemen dan karyawan serta antar karyawan sendiri, yang akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi.

Komunikasi internal memainkan peran vital dalam efisiensi organisasi dan kinerja karyawan. Pertukaran ide antara atasan dan karyawan, baik secara, *downward communication* dari atasan ke karyawan, maupun *upward communication* dari karyawan ke atasan, dan horizontal antara karyawan dengan rekan kerja dapat memperkuat hubungan kerja, menciptakan rasa percaya, keterbukaan, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terlibat dan mendapatkan informasi yang baik cenderung lebih puas dan berkinerja lebih baik. Ketika komunikasi internal berjalan dengan baik dan mencapai keselarasan dalam organisasi, maka tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara maksimal, meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit yaitu fasilitas kesehatan yang membuka pelayanan kesehatan personal secara menyeluruh, meliputi layanan kesehatan, termasuk perawatan pasien di rumah sakit untuk perawatan yang memerlukan tinggal di dalam gedung (rawat inap), pengobatan yang dilakukan di luar rumah sakit (rawat jalan), dan penanganan keadaan darurat yang memerlukan tindakan cepat dan mendesak (gawat darurat). Maka dari itu rumah sakit diharapkan untuk terus memberikan pelayanan terbaik kepada para pasien yang datang. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah dengan memelihara unit rekam medis sesuai dengan peraturan yang telah berlaku. Pada unit rekam medis, dokumen atau bukti tertulis ini berperan sebagai catatan tertulis mengenai layanan yang dapat dikenai biaya.

Tujuannya adalah untuk membantu menjaga keteraturan administrasi guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No. 269 Tahun 2008, rekam medis merujuk pada sebuah catatan yang mencakup detail tentang pasien, termasuk data identitas, hasil pemeriksaan medis, prosedur pengobatan yang dilakukan, serta layanan dan tindakan lain yang diberikan kepada pasien. Bagian rekam medis memegang peranan penting sebagai institusi medis dan tanggung jawab utamanya yaitu dalam pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data untuk menghasilkan informasi. Komunikasi internal di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi efektif, baik *downward* (atas ke bawah), *upward* (bawah ke atas), maupun horizontal (antar karyawan), memastikan aliran informasi yang jelas, koordinasi yang baik, serta mendukung tercapainya visi dan misi rumah sakit. *Downward communication* diperlukan untuk menyampaikan arahan, kebijakan, dan prosedur kerja sehingga karyawan dapat memahami tugas dan tujuan organisasi dengan jelas. *Upward communication* memungkinkan karyawan memberikan masukan, umpan balik, atau keluhan, meningkatkan kepuasan kerja dan membantu atasan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, komunikasi horizontal mendukung koordinasi dan kolaborasi antar anggota tim, yang penting untuk efisiensi dan kualitas layanan. Komunikasi internal yang baik membangun hubungan kerja positif, meningkatkan motivasi, serta mengurangi kesalahan dalam pengelolaan rekam medis. Dengan strategi komunikasi yang jelas dan konstruktif, atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga kinerja karyawan meningkat dan kualitas layanan kesehatan tetap terjaga.

Rumah Sakit TNI AU Dr. M. Salamun di Bandung, sebagai rumah sakit militer, menekankan pentingnya kerja sama tim dan kinerja karyawan yang optimal untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas. Rumah sakit ini pun mengadakan program pelatihan yang mengajarkan nilai-nilai Islam yaitu konsep *khidmah* (pelayanan tulus). Komunikasi internal yang efektif di rumah sakit ini dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan, mendukung visi mereka menjadi rumah sakit rujukan TNI terbaik di Jawa Barat ” dan Misi menyediakan dukungan terutama kesehatan yang dibutuhkan dalam operasi dan latihan TNI/AU. Belum ada penelitian mendalam tentang hubungan komunikasi internal dengan kinerja karyawan unit rekam medis di rumah sakit ini melalui data primer yaitu survey secara langsung dengan karyawan Unit Rekam medis, sehingga penelitian ini dianggap penting. Penelitian ini dapat membantu meningkatkan strategi

komunikasi internal rumah sakit, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memenuhi harapan karyawan. Dalam persaingan sektor kesehatan yang ketat, karyawan yang terlatih dan berkinerja tinggi menjadi aset berharga untuk menjaga reputasi rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengkaji lebih jauh hubungan komunikasi internal dengan kinerja karyawan di RS TNI AU Dr. M. Salamun, dengan harapan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan kesehatan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan?” Tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut: Untuk mengetahui hubungan komunikasi vertikal *Downward communication* dengan Kinerja Karyawan di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun; Untuk mengetahui hubungan komunikasi vertikal *Upward communication* dengan Kinerja Karyawan di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun; Untuk mengetahui hubungan komunikasi horizontal dengan Kinerja Karyawan di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun.

B. Metode

Peneliti menggunakan metode analisis uji korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun, dengan jumlah sebanyak 31 Karyawan. Melalui teknik pengambilan sampel Random Sampling, diperoleh sampel penelitian sebanyak 31 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa "penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa mengubah, menambah, atau memanipulasi data yang sudah ada." Menurut Harmon (Moleong, 2012:49), paradigma adalah cara mendasar yang digunakan seseorang untuk memahami, berpikir, mengevaluasi, dan bertindak terhadap sesuatu. Ini berkaitan erat dengan pandangan seseorang tentang realitas. Paradigma mencakup cara seseorang melihat dunia, menilai situasi, dan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman tersebut. Dengan kata lain, paradigma adalah kerangka berpikir yang membentuk bagaimana individu mempersepsi dan berinteraksi dengan kenyataan di sekitarnya.

Teori Struktural Fungsional yang dikemukakan oleh Parson (1977:251) menyatakan bahwa Masyarakat pada dasarnya terintegrasi berdasarkan kesepakatan para anggotanya mengenai nilai-nilai sosial. Teori ini melihat masyarakat sebagai sebuah sistem yang secara fungsional terintegrasi dalam sebuah keseimbangan. Oleh karena itu, teori ini juga dikenal sebagai teori konsensus atau teori integrasi (Ellwood, 1988:23). Menurut Parsons, pendidikan berfungsi sebagai proses sosialisasi yang memungkinkan individu mengembangkan rasa tanggung jawab dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan peran sosial.

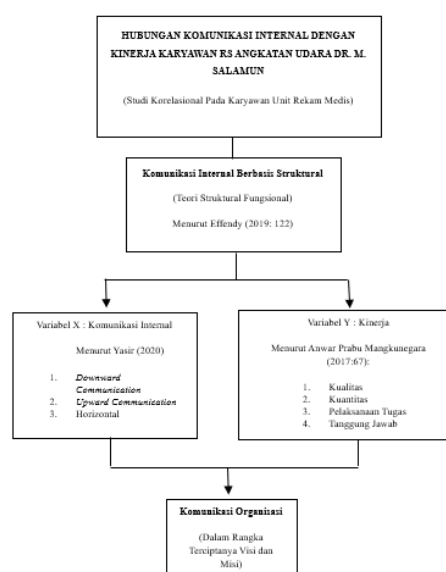
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Komunikasi Internal (X) dengan Kinerja (Y)

Hubungan komunikasi internal di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun memainkan peran penting dalam memastikan kinerja karyawan yang optimal. Komunikasi yang jelas dan efektif dari atasan ke bawah, bawahan ke atasan, maupun antar karyawan adalah kunci dalam memfasilitasi aliran informasi yang lancar dan efisien. Karyawan yang menerima informasi dengan cara yang mudah dimengerti akan lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja unit rekam medis secara keseluruhan dalam mencapai visi dan misi. *Downward communication* atau komunikasi dari atas ke bawah, merujuk pada aliran informasi dari atasan ke karyawan. Di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun, komunikasi ini sangat penting untuk menyampaikan arahan, kebijakan, dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh karyawan. Komunikasi yang efektif dari atasan dapat memastikan bahwa karyawan memahami tujuan organisasi dan tugas spesifik mereka. Ketika arahan dari atasan disampaikan dengan jelas, karyawan akan lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan efisien, yang berkontribusi pada kinerja unit rekam medis. Sebaliknya, *Upward communication* atau komunikasi dari bawah ke atas, memungkinkan karyawan untuk menyampaikan masukan, umpan balik, dan keluhan kepada atasan. Di unit rekam medis, komunikasi ini penting untuk memberikan wawasan

kepada atasan tentang kondisi lapangan dan tantangan yang dihadapi karyawan. Ketika karyawan merasa didengar dan dapat menyampaikan pendapat mereka, ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga membantu atasan membuat keputusan yang lebih baik. *Upward communication* yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan, serta memungkinkan perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja. Horizontal atau komunikasi sejajar, terjadi di antara karyawan yang berada pada tingkat yang sama dalam organisasi. Di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun, komunikasi horizontal penting untuk koordinasi dan kerjasama antar anggota tim. Komunikasi ini memungkinkan pertukaran informasi, pemecahan masalah bersama, dan kolaborasi dalam melaksanakan tugas. Ketika karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah dan efisien dengan rekan kerja mereka, ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan. Komunikasi internal yang efektif, baik *Downward communication*, *Upward communication*, maupun horizontal, dapat membantu membangun hubungan kerja yang positif antar karyawan, yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam konteks unit rekam medis, komunikasi yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa informasi pasien dikelola dengan akurat dan tepat waktu, yang merupakan elemen kritis dalam perawatan kesehatan yang berkualitas. Kemampuan untuk memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan juga merupakan bagian penting dari komunikasi internal yang efektif. Atasan perlu memiliki keterampilan untuk mendengarkan dan menanggapi masukan dari karyawan dengan cara yang konstruktif. Ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap atasan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun, hal ini berarti karyawan dapat bekerja sama dengan lebih efisien dalam memproses dan mengelola rekam medis pasien. Komunikasi internal juga berperan dalam mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas layanan. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, risiko kesalahpahaman yang dapat mengarah pada kesalahan dalam pengelolaan rekam medis dapat diminimalkan. Ini sangat penting di lingkungan rumah sakit, di mana ketepatan dan keakuratan informasi adalah krusial bagi keselamatan pasien dan efektivitas perawatan. Secara keseluruhan, komunikasi Internal yang efektif di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun sangat menentukan dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan menggunakan strategi komunikasi yang jelas, mendengarkan kebutuhan karyawan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif melalui *Downward Communication*, *Upward communication*, dan Horizontal, atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga kualitas layanan yang diberikan oleh unit rekam medis, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan Visi dan Misi rumah sakit secara keseluruhan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017: 80), populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik spesifik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasinya adalah Karyawan RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun yang berjumlah 683 populasi.

Proses di mana sebagian kecil dari suatu populasi dipilih secara acak dan diperiksa kembali untuk mewakili keseluruhan populasi disebut sebagai proses sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel Total Sampling. Teknik yang dipilih dimana jumlah sampel sama dengan populasi, alasan memakai total sampling karena populasi dibawah 100 populasi. Jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan teknik tersebut mencakup 31 Karyawan yang ada di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun. Rumus Slovin adalah salah satu metode penentuan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Metode ini sering digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi tanpa memerlukan tabel jumlah sampel. Penghitungan jumlah sampel dengan rumus Slovin cukup sederhana.

Proses di mana sebagian kecil dari suatu populasi dipilih secara acak dan diperiksa kembali untuk mewakili keseluruhan populasi disebut sebagai proses sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel Total Sampling. Teknik yang dipilih dimana jumlah sampel sama dengan populasi, alasan memakai total sampling karena populasi dibawah 100 populasi. Jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan teknik tersebut mencakup 31 Karyawan yang ada di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun.

Rumus Slovin adalah salah satu metode penentuan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Metode ini sering digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi tanpa memerlukan tabel jumlah sampel. Penghitungan jumlah sampel dengan rumus Slovin cukup sederhana. Berikut adalah rumus Slovin untuk menentukan sampel:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad \dots (1)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,3.

Perlu diingat bahwa penulisan rumus N kadang ditulis dengan α . Semakin kecil nilai α , semakin tinggi tingkat ketelitian riset, yang berarti kemungkinan melakukan kesalahan semakin kecil. Perlu diingat bahwa penulisan rumus N kadang ditulis dengan α . Semakin kecil nilai α , semakin tinggi tingkat ketelitian riset, yang berarti kemungkinan melakukan kesalahan semakin kecil. Pada hasil perhitungan dengan rumus di atas maka dapat ditentukan jumlah sampel pada pengumpulan data dilakukan terhadap 31 Karyawan yang ada di Unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang positif antara dimensi hubungan *downward communication* dengan kinerja karyawan di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun menunjukkan hasil yang kuat dan signifikan. Downward communication yang efektif, yang melibatkan penyampaian informasi yang jelas, jujur, dan transparan oleh atasan, membuat karyawan merasa lebih diberdayakan dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan penuh kepercayaan, yang berkontribusi pada peningkatan pemahaman karyawan tentang tugas mereka serta meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan baik dalam terciptanya visi dan misi organisasi di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun.

Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang positif antara dimensi hubungan *upward communication* di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sedang, namun signifikan. Ketika atasan bersikap terbuka terhadap komunikasi dari karyawan dan merespon umpan balik dengan baik, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Keterbukaan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan penuh kepercayaan, yang membantu atasan memahami kondisi lapangan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam terciptanya visi dan misi organisasi di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun. Terdapat hubungan yang signifikan dengan

arah hubungan yang positif antara dimensi hubungan horizontal di unit rekam medis RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sedang namun signifikan.

Komunikasi horizontal yang efektif antara karyawan di tingkat yang sama meningkatkan koordinasi, kerjasama, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab, yang meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan dalam terciptanya visi dan misi organisasi di RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun.

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini dengan judul " Hubungan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan RS Angkatan Udara Dr. M. Salamun (Studi Korelasional Pada Karyawan Unit Rekam Medis). Selama penyusunan penelitian ini, penulis dibantu oleh berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan dan dukungan karena penulis menyadari tanpa adanya mereka penelitian ini tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi, Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi, Para Dosen dan staff Fakultas Ilmu Komunikasi Unisba, informan kunci serta informan pendukung yang telah membantu dalam menyelesaikan artikel ilmiah ini.

Daftar Pustaka

- Hasana, N., Anggriani, I., & Prawitasari, A. (2016). Hubungan komunikasi internal dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bengkulu Tengah. *Baahu Al-Ilmi*, 1(1), 88–108. <https://doi.org/10.29300/ba.v1i1.853>
- Iskandar, A., Ryanto, M., & Patrianti, T. (2024). Strategi Digital Public Relations PT MAP Boga dalam Industri FnB. *Jurnal Riset Public Relations*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.29313/jrpr.v4i1.3302>
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi organisasi*. PT Bumi Aksara.
- Makarim, N. (2021). *Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT JBA Indonesia Pekanbaru* [Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru].
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 86–97. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- Rahman, A. S., & Irma, A. (2019). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Al-Alamain Putra Nusantara Tour and Travel. *Journal Systems UNPAM*, 1(1), 46–53. <https://doi.org/10.29300/ba.v1i1.853>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Roni, S. (2013). *Hubungan komunikasi internal dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Tasma Puja* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru].
- Suranto, A. W. (2020). *Komunikasi organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 73–84.
- Zakiah, K., Yuningsih, A., & Asikin, I. (2018). Pola komunikasi organisasi dalam pencapaian tujuan Universitas Islam Bandung. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 4(1), 507–514.