



Pengaruh *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang

Sonia Rahmayani^{1*}, M. Afuan², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: soniarahmayani06@gmail.com¹, m.afuan@gmail.com², bayupratamaazka@upiyptk.ac.id³

Alamat: Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

*Korespondensi penulis: soniarahmayani06@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out and try to analyze how much the Influence of Job Enrichment, Organizational Culture and Organizational Communication on Employee Performance at PT. Semen Padang. The data analysis method used a questionnaire, with a sample of 75 people with a population and a sample of PT. Semen Padang. The data analysis method uses structural equation modeling (SEM) with the SmartPLS 4.1 analysis tool. The results of the study found that there was a significant influence between Job Enrichment and Employee Performance. There is a significant influence between Organizational Culture and Employee Performance. There is a significant influence between organizational communication and employee performance.*

Keywords: *Job Enrichment, Organizational Culture, Organizational Communication.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis seberapa besar Pengaruh Job Enrichment, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Padang. Metode analisis data menggunakan Kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang dengan populasi dan sampel Karyawan PT.Semen Padang. Metode analisis data menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh signifikan antara Job Enrichment terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Job Enrichment, Komunikasi Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Untuk mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengintegrasikan faktor manusia dengan berbagai elemen lain di dalam organisasi. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan Kinerja Karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja Karyawan dalam perusahaan digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas seorang karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan aspek krusial dalam kesuksesan dan pertumbuhan suatu organisasi. Bagaimana karyawan berprestasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi Kinerja Karyawan menjadi alat penting dalam mengukur efisiensi, efektivitas, dan kualitas

kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam lingkungan kerja. Pentingnya Kinerja Karyawan dan peran evaluasi kinerja dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia perusahaan.

PT. Semen Padang adalah perusahaan yang berorientasi pada budaya organisasi yang baik, tanpa kompetensi PT. Semen Padang tidak akan mampu melakukannya dengan baik. PT. Semen Padang harus memiliki Sumber Daya Manusia yang Profesional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu perusahaan harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

Hasil produksi PT. Semen Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Terlihat di tahun 2018 sebesar 7.214.312 ton per tahun. Kemudian di tahun 2019 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 6.501.126 ton per tahun. Di Tahun 2020 produksi mengalami sedikit penurunan yang dengan hasil produksi 5.411.792 ton per tahun. Kemudian di tahun selanjutnya 2021 mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 5.705.956 ton per tahun dan kembali mengalami penurunan di tahun 2022 dengan hasil produksi 5.416.138 ton per tahun. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman mengenai Job Enrichment, rendahnya budaya organisasi, kurang optimalnya Komunikasi Organisasi, sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana menyebabkan tidak tercapainya Kinerja Karyawan. Berikut data Kinerja Karyawan PT. Semen Padang tahun 2021-2023 :

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023

Departemen	Tahun		
	2021	2022	2023
Departemen SDM & Umum	3.125 Orang	3.136 Orang	3.060 Orang

Sumber: semenpadang.co.id

Berdasarkan data diatas dapat dilihat, Data jumlah karyawan di Departemen SDM & Umum PT. Semen Padang selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan pola fluktuasi yang menarik. Pada tahun 2021, jumlah karyawan tercatat sebanyak 3.125 orang, yang meningkat sedikit menjadi 3.136 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan yang signifikan menjadi 3.060 orang.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan tersebut antara lain adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas, tidak

mencapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabilnya tingkat pada produksi semen yang dicapai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Job Enrichment. Dimana menurut (Rehanil Adha, 2023) Job Enrichment merupakan desain pekerjaan yang melibatkan sejumlah variasi isi pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengontrol pekerjaan. Pekerjaan yang telah mengalami Job Enrichment menyediakan kesempatan bagi pekerjanya untuk mengembangkan diri dan merasa bermakna. Selain itu, Job Enrichment juga membuat pekerja memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komunikasi Organisasi. Dimana menurut (Jufrizen, 2020) merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Komunikasi Organisasi pada umumnya membahas tentang struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses perorganisasian serta budaya organisasi. Komunikasi Organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi Organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit - unit Komunikasi Organisasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan mengenal Job Enrichment yang bagus, budaya organisasi yang tinggi dan Komunikasi Organisasi yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang mengenali Job

Enrichment yang bagus, Budaya Organisasi yang tinggi dan Komunikasi Organisasi yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian Kuantitatif. Menurut (Vernando and Erawati, 2020) Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas, gejala, fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi dan sampel tertentu yang representative. Objek pada penelitian ini adalah PT. Semen Padang. Beralamat di Jl. Raya Indarung, Indarung, Kec. Lubuk Kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini akan menjelaskan Variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut (Salim & Fadilla, 2021) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Job Enrichment (X1), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi Organisasi (X3). Setelah data dikumpulkan, kemudian pengolahan data dilakukan dengan menghitung setiap jawaban pernyataan dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Semen Padang sejumlah 298 orang, sedangkan Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan pada PT. Semen Padang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi sedangkan penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku- buku literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan Pengaruh Job Enrichment, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Dalam PLS Path Modeling terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. PLS merupakan metode yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Untuk mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan:

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

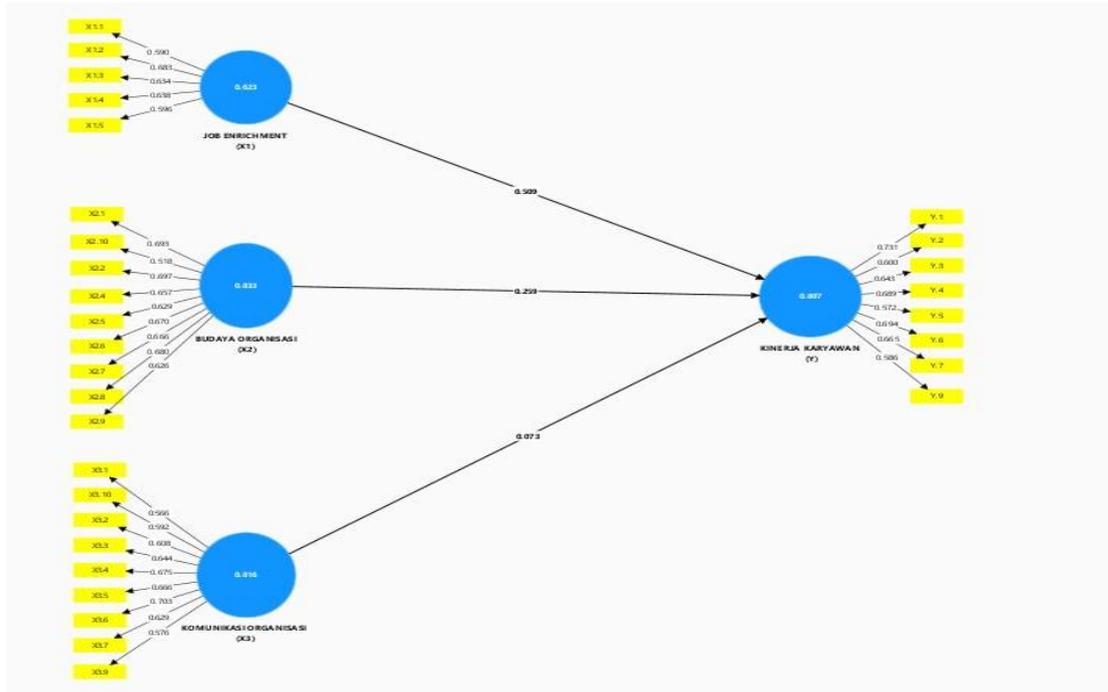
	Cronbach's alpha	Composite Reliability (Rho a)	Composite Reliability (Rho c)	Average Variance Extracte (AVE)
Budaya Organisasi (X2)	0,829	0,833	0,868	0,423
Job Enrichment (X1)	0,619	0,623	0,765	0,396
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,807	0,853	0,422
Komunikasi Organisasi (X3)	0,812	0,816	0,855	0,397

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Uji Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Gambar 1. Hasil Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square.

Tabel 3. Hasil Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan(Y)	0,894	0,842

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS

Pada table di atas, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,849 atau sebesar 84,9%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari Job Enrichment, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi, Sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pertanyaan	Nilai Probability	Taraf Signifikan	Keterangan
H1	<i>Job Enrichment</i> Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Semen Padang	0,000	0,05	Diterima
H2	Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi kerja pada PT Semen Padang	0,000	0,05	Diterima
H3	Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Padang	0,000	0,05	Diterima
H4	<i>Job Enrichment</i> , Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik sawit PT.Semen Padang	0,000	0,05	Diterima

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Job Enrichment sebesar 4,397 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,397 < 1,96$ dengan p-value $0,000 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dilihat dari adanya suatu upaya dari pihak manajemen untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan PT Semen Padang. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan budaya organisasi di kalangan karyawan, sehingga akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 2,437 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,788 < 1,96$ dengan p-value $0,015 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang wajib diperhatikan oleh PT Semen Padang karena memberikan dampak positif bagi Kinerja Karyawan yang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS 4 ditemukan nilai koefisien Komunikasi Organisasi sebesar 8,861 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t- statistik atau t- hitung dengan t- tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > ttabel 1,96 pada alpha 5% atau $8,861 < 1,96$ dengan p-value $0,000 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi Organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para karyawan maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Enrichment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Enrichment, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang.

DAFTAR REFERENSI

- Almansyah Rundu Wonua, Hendrik Hendrik, & Andi Suci Magfi Rahmadani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021a). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Basalamah, J., Haerdiansyah Syahnur, M., Ashoer, M., & Faisal Bahari, A. (2020). *IJMM Ilomata International Journal of Management Consumer Behavior in Online Transportation Services: A Systematic review of Business Strategies*. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 134–144. <https://www.ilomata.org/index.php/ijmm>
- Budi Aulia, F., Sunyoto, D., Alfatah Kalijaga, M., & Janabadra, U. (2022). Efek Job Enrichment Pada Kinerja Individu: OCBI Sebagai Mediasi. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Devi Nuraeni, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023a). The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 6). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Fizdian Arismunandar, K. M., & Khair, H. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>

- Muktafia, n., & suryani, t. (2024a). Pengaruh job enrichment, job enlargement dan kesejahteraan psikologi terhadap kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jemasi: jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 20(1), 87–100. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v20i1.683>
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of International Multidisciplinary Research E* (Vol. 2, Issue 1). Halaman. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Noel Saputri, A., Nugroho Rachman, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta Jl Slamet Riyadi No, S., & Sukoharjo, K. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo (Vol. 15, Issue 1). <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E>
- Ressy Dwi Fitri, N. N. , H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja MUARA ENIM. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, A., Bairizki, A. S., Lestari, M., & Maulani, U. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI. www.penerbitwidina.com
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Taklim, R., Elfiswandi, E., & Yulasmi, Y. (2021). Effect of Promotion and Service Quality on Local Tourist Decisions at Air Manis Beach in Padang City with Brand Image as a mediating variable. *Jurnal Ekobistek*, 212–219. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i4.211>
- Yoga, M., & Fanani, R. (2022). Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).