

ANALISIS PENERAPAN GAYA KOMUNIKASI SUPERVISOR DI DIVISI PRODUKSI

Dian Wijaya,¹ Agustina Multi Purnomo², Maria Fitriah^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Sains Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda

e-mail : wdian6295@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu komponen yang mempengaruhi kondusifitas dan kelancaran di tempat kerja adalah gaya komunikasi yang digunakan oleh supervisor. Gaya komunikasi yang digunakan oleh setiap supervisor dapat berpengaruh secara berbeda terhadap komunikasi yang dilakukan. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui gaya komunikasi yang diterapkan supervisor di divisi produksi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi ilmiah yaitu buku, jurnal artikel dan media website. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan dari Unit Percetakan Al-Quran dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling yaitu karyawan yang bekerja di divisi produksi dan di bawahi oleh koordinator dan supervisor yang ada di divisi produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator "the relinguishing style" mendapatkan nilai tertinggi dengan kategori Baik. Penelitian ini menyatakan bahwa gaya komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk berinisiatif dan bekerja secara mandiri dianggap lebih disukai dan lebih produktif. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa para karyawan merasa nyaman dan percaya diri ketika supervisor menggunakan gaya komunikasi the relinguishing style yang menunjukkan bahwa ada banyak kepercayaan dan kerja sama di lingkungan komunikasi mereka.

Keywords: Gaya Komunikasi, Supervisor, Karyawan, Komunikasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan produksi yang kompleks, dibutuhkan koordinasi tim untuk menghindari kesalahan dan menjaga kualitas produk. Komunikasi yang baik membantu mengoordinasikan tugas, membagi tanggung jawab, dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul. Hubungan antara supervisor dan karyawan sangat penting untuk memastikan proses produksi berjalan lancar dan memenuhi standar kualitas.

Supervisor bertanggung jawab untuk mengawasi kualitas, mengatur jadwal, memberikan pelatihan, menyelesaikan masalah, dan menjembatani komunikasi antara manajemen dan karyawan. Mereka juga memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan melalui kerja sama yang efektif (Fatria & Muhidin, 2024).

Komunikasi merupakan sebuah interdisipliner ilmu pengetahuan yang

perkembangannya diutamakan dipengaruhi oleh ilmu-ilmu lain (Purnomo A. , 2023). Komunikasi merupakan komponen yang sangat krusial dalam kehidupan, terutama di dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa komunikasi diperlukan untuk membentuk persepsi yang seragam di antara individu serta sebagai media penyampaian pesan (Kharis & Fitriah, 2024). Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi sikap, hubungan, dan pada akhirnya kinerja produksi di antara karyawan (Ulina, 2015).

Komunikasi dilihat sebagai upaya untuk menyampaikan arti sebenarnya. Setiap gaya komunikasi selalu mencerminkan cara seseorang melihat diri mereka saat berinteraksi dengan orang lain (Rinaldi & Ramadhani, 2024). Cara seorang atasan berkomunikasi dengan bawahannya, seperti menunjukkan perasaan, kejiwaan, dan emosi mereka, akan membuat bawahannya berubah dan mendorong mereka untuk melakukan atau bertindak sesuai dengan dorongan hati mereka (Prihatin, Nuryanto, & Suparmako, 2021).

Keterampilan komunikasi sangat penting dalam membangun hubungan baik dan mendukung peningkatan kapasitas (Arianto, Purnomo, & Hernawan , 2022). Gaya komunikasi kepemimpinan dalam perusahaan adalah upaya untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku individu lain agar melakukan tugas atau pekerjaan yang

diarahkan pada pencapaian tujuan pemimpin. Konsep interaksi atasan-bawahan sangat bergantung pada perbedaan dalam otoritas, yang diterjemahkan menjadi perbedaan dalam status, hak, dan pengendalian. Kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yang terjalin di antara mereka serta sejauh mana hubungan tersebut memenuhi kebutuhan bawahan (Anggriawan , 2017). Salah satu komponen yang mempengaruhi kondusifitas dan kelancaran di tempat kerja adalah gaya komunikasi yang digunakan oleh supervisor. Gaya komunikasi yang digunakan oleh setiap supervisor dapat berpengaruh secara berbeda.

Menurut (Ruliana, 2014) dalam (Haikal, Poernomo , Diana , & Septian, 2022) terdapat enam gaya komunikasi versi S. Tubbs dan S. Moss sebagai berikut:

1. *The controlling style*

Gaya komunikasi yang bertujuan mengontrol keinginan dengan maksud membatasi dan menekan pihak yang diajak berkomunikasi (Purnomo & Nurrachmah , 2022).

2. *The equalitarian style*

Gaya komunikasi yang menekankan interaksi aktif karena bersifat dua arah, di mana penerima pesan diberi kebebasan untuk berinteraksi dengan pengirim pesan (Purnomo & Nurrachmah , 2022).

3. *The structuring style*

Gaya komunikasi yang menggunakan pesan-pesan verbal,

baik secara tertulis maupun lisan, untuk menekankan instruksi mengenai hal-hal yang perlu dilakukan (Purnomo & Nurrachmah, 2022).

4. *The dynamic style*

Gaya komunikasi yang bersifat dinamis dan cenderung agresif, di mana pengirim pesan menyadari bahwa lingkungan organisasi berfokus pada tindakan (Purnomo & Nurrachmah, 2022).

5. *The Relinquishing style*

Menekankan pentingnya menghormati orang lain, apapun niat mereka untuk menjadi pemimpin, sekaligus membiarkan mereka menjadi pemimpin dan mengendalikan orang lain (Purnomo & Nurrachmah, 2022).

6. *The Withdrawal style*

Gaya komunikasi ini ditandai dengan menurunnya intensitas komunikasi, di mana orang-orang yang menggunakan gaya ini tidak memiliki keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain (Purnomo & Nurrachmah, 2022).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan metode survei menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang menggunakan banyak angka dalam pengumpulan data hingga

penafsirannya. Penelitian kuantitatif bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur (Ali, Hariyati, Pratiwi, & Afifah, 2022).

Populasi yang akan peneliti gunakan untuk di jadikan bahan penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Unit Percetakan Al-Quran sebanyak 129 karyawan.

Roscoe dalam Sugiyono (2007) menyatakan bahwa jumlah sampel dalam penelitian kuantitatif minimal 30 responden untuk memperoleh hasil yang baik (Fitriah & Ratnamulyani, 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling. Metode ini dilakukan dengan memilih beberapa sampel dari populasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Nuraeni, Sukarelawati, & Fitriah, 2015), Adapun beberapa kriteria sampel yang di gunakan adalah:

1. Responden yang bekerja di Unit Percetakan Al-Quran
2. Responden yang merupakan karyawan produksi UPQ
3. Responden yang di bawahi langsung oleh koordinator dan Supervisor di Produksi UPQ

Berdasarkan kriteria diatas, ditemukan 70 orang yang memenuhi syarat sebagai responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang langsung diambil oleh peneliti di lapangan (Balaka, 2022). Data ini diperoleh melalui kuesioner

yang disebarakan melalui google formulir kepada responden (Purnomo, Pratidina, & Setiawan, 2022). Sedangkan, data sekunder merupakan data kedua yang digunakan oleh peneliti (Balaka, 2022). Data ini di peroleh dari lembaga atau instansi yang berhubungan dengan objek penelitian yang sedang di uji, buku, studi kepustakaan, dan referensi lainnya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen untuk menghasilkan data yang akurat dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert memiliki lima skor yang disediakan untuk responden menjawab pernyataan yang diberikan di dalam kuesioner (Syamsudin, Purnomo, & Kusumadinata, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Indikator *The Controlling Style*

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Tidak ada komunikasi dialog dari supervisor kepada karyawan produksi (satu arah)	2,59	Tidak Baik
2	Supervisor tidak bisa menerima masukan dari karyawan	2,6	Tidak Baik
3	Supervisor mengatur karyawannya sesuai keinginan sendiri	2,6	Tidak Baik
4	Supervisor hanya menerima yang menguntungkan dirinya	2,47	Tidak Baik
Rata-rata Indikator <i>The Controlling Style</i>		2,56	Tidak Baik

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan nilai pada tabel diatas menunjukan bahwa tanggapan karyawan produksi terhadap indikator *the controlling style* termasuk kategori skala penilaian **Tidak Baik**. Ada bukti kuat bahwa menggunakan gaya komunikasi *the controlling style* mungkin tidak efektif dalam divisi produksi. Hasil penilaian menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "supervisor tidak bisa menerima masukan dari karyawan" dan "supervisor mengatur karyawan sesuai keinginan sendiri." Ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang diterapkan cenderung bersifat autokratis, dengan supervisor tidak memungkinkan kritik atau umpan balik dari karyawan dan cenderung mengatur setiap aspek pekerjaan sesuai keinginan mereka sendiri

Indikator *The Equalitarian Style*

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Karyawan dapat menyampaikan masukan untuk keberlangsungan produksi ke supervisor/koor produksi	4,06	Baik
2	Komunikasi dilakukan secara terbuka antara supervisor dengan karyawannya	3,91	Baik
3	Supervisor dapat berkomunikasi dengan karyawannya dalam keadaan santai	3,91	Baik
4	Keputusan yang diambil berdasarkan kesepakatan bersama	4,00	Baik
5	Supervisor dapat	3,94	Baik

Submit Date: 11 Agustus 2024 Accepted Date: 29 Agustus 2024 Published Date : 14 Oktober 2024

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
	menjalin kerjasama yang baik dengan karyawannya		
6	Supervisor berkomunikasi secara dialogis dengan karyawannya	3,96	Baik
Rata-rata Indikator The Equalitarian style		3,96	Baik

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan nilai hasil tabel diatas menunjukkan tanggapan karyawan produksi mengenai indikator *the equalitarian style* termasuk kategori penilaian **Baik**. Indikator yang mendukung gaya komunikasi *the equalitarian style* menunjukkan hasil yang positif dalam penelitian gaya komunikasi di divisi produksi. "Karyawan dapat menyampaikan masukan untuk keberlangsungan produksi ke supervisor/koordinator produksi" adalah salah satu pernyataan yang paling penting. Ini menunjukkan bahwa pendekatan egaliter, yang menekankan bahwa karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dapat diterapkan dengan baik di lingkungan produksi.

Indikator The Structuring Style

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Supervisor membuat atau menyampaikan rancangan rencana kerja dalam bentuk lisan & tulisan untuk dilakukan oleh karyawan produksi	3,74	Baik

2	Supervisor memastikan karyawan paham atas apa yang diperintahkan dalam pekerjaan	3,84	Baik
3	Supervisor menggunakan point atau langkah-langkah dalam menyampaikan ide kepada karyawan produksi	3,79	Baik
4	Supervisor menggunakan point atau langkah-langkah dalam menyampaikan informasi kepada karyawan produksi	3,83	Baik
5	Supervisor cenderung mengatur waktu secara terperinci dalam menyampaikan rencana kerja atau laporan	3,67	Baik
Rata-rata Indikator The Structuring Style		3,77	Baik

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan produksi mengenai indikator *the structuring style* yang termasuk pada kategori penilaian **Baik**. Analisis gaya komunikasi di divisi produksi menunjukkan bahwa indikator yang mendukung penerapan gaya komunikasi *the structuring style* berhasil. Salah satu pernyataan yang paling penting adalah "supervisor memastikan karyawan paham atas apa yang diperintahkan dalam

pekerjaan", yang menunjukkan bahwa pendekatan struktural, yang berfokus pada kejelasan dan ketertiban dalam komunikasi tugas, dianggap cocok untuk diterapkan dalam lingkungan produksi.

yang paling penting. Ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi dinamis, yang menekankan interaksi dan partisipasi langsung dalam proses produksi, dianggap relevan dan bermanfaat

Indikator *The Dynamic Style*

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Supervisor menyampaikan arahnya langsung kepada karyawan secara tegas	3,8	Baik
2	Supervisor memberikan motivasi kerja secara langsung kepada karyawan	3,91	Baik
3	Supervisor terlibat dalam semua kegiatan yang ada di produksi	3,94	Baik
4	Supervisor dapat mempengaruhi karyawan dalam berkerja lebih cepat	3,79	Baik
Rata-rata Indikator <i>The Dynamic Style</i>		3,86	Baik

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukan bahwa tanggapan responden mengenai indikator *the dynamic style* termasuk pada kategori **Baik**. Indikator yang mendukung penggunaan gaya komunikasi *the dynamic style* dalam penelitian gaya komunikasi di divisi produksi menunjukkan hasil yang positif. "Supervisor terlibat dalam semua kegiatan yang ada di produksi" adalah pernyataan

Indikator *The Relinquishing Style*

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Supervisor dapat menerima masukan dari karyawan secara langsung	3,96	Baik
2	Supervisor memberikan kesempatan kepada karyawan untuk inisiatif dalam pekerjaan	4,13	Baik
3	Supervisor memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dalam proses produksi	4,06	Baik
Rata-rata Indikator <i>The Relinquishing Style</i>		4,05	Baik

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan bahwa tanggapan karyawan mengenai indikator *the relinquishing style* memiliki skor dengan nilai rata-rata 4,05 yang termasuk pada penilaian kategori **Baik**. Indikator yang mendukung gaya komunikasi *the relinquishing style* ditunjukkan dalam penelitian gaya komunikasi di divisi produksi. Salah satu pernyataan yang paling penting adalah "supervisor memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk inisiatif dalam pekerjaan." Ini menunjukkan bahwa cara berkomunikasi yang memberikan kebebasan dan autonomi kepada karyawan dianggap efektif dan sesuai untuk digunakan di lingkungan produksi.

Indikator *The Withdrawal Style*

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Supervisor cenderung menghindari saat terjadi masalah di lapangan	2,53	Tidak Baik
2	Supervisor tidak melakukan dialog dengan karyawannya	2,47	Tidak Baik
3	Supervisor hanya memberikan rancangan kerja kepada kepala produksi	2,73	Tidak Baik
4	Supervisor tidak memberikan perhatian kepada karyawannya	2,46	Tidak Baik
Rata-rata Indikator <i>The Withdrawal Style</i>		2,55	Tidak Baik

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan hasil nilai tabel diatas dapat menunjukan bahwa tanggapan karyawan mengenai indikator *the withdrawal style* termasuk pada penilaian kategori **Tidak Baik**. Indikator yang menunjukkan ketidaksetujuan terhadap penggunaan gaya komunikasi *the withdrawal style* juga dikenal sebagai gaya penarikan mendapatkan hasil yang

signifikan saat meneliti gaya komunikasi di divisi produksi. "Supervisor hanya memberikan rancangan kerja kepada kepala produksi" adalah salah satu pernyataan yang paling penting. Ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang menarik diri atau terbatas dalam komunikasi langsung dianggap tidak cocok untuk lingkungan produksi.

PEMBAHASAN

Hasil rekapitulasi Gaya Komunikasi yang mempunyai enam indikator yaitu *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style*, *the dynamic style*, *the relingushing style* dan *the withdrawal style*. Di antara indikator yang dianalisis untuk variabel gaya komunikasi, indikator "*the relinguishing style*" mendapatkan nilai tertinggi. Dalam lingkungan kerja yang diteliti, gaya komunikasi *the relingushing style* yang mengacu pada pendekatan di mana seorang pemimpin memberikan kebebasan dan autonomi kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan dianggap sangat efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, gaya komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk berinisiatif dan bekerja secara mandiri dianggap lebih disukai dan lebih produktif. Penilaian indikator ini menunjukkan keyakinan bahwa memberikan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan keterlibatan mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil kerja

yang lebih baik. Dengan menggunakan gaya komunikasi *the relinishing style*, karyawan merasa diberdayakan dan dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar atas hasil kerja mereka.

Secara teoritis gaya komunikasi yang di terapkan supervisor di divisi produksi merupakan gaya komunikasi yang ideal bagi seorang pemimpin di lapangan dan relevan dengan keadaan yang ada di divisi produksi, menghasilkan kebermanfaatan bagi karyawan, supervisor, dan jajaran pejabat terkait yang berhubungan dengan divisi produksi.

Dalam prakteknya, hasil ini menunjukkan bahwa organisasi atau divisi yang menggunakan gaya komunikasi *the relinishing style* kemungkinan besar akan mengalami peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Metode ini menciptakan budaya kerja yang lebih berpartisipasi dan kreatif di mana setiap orang mendapat pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka, sehingga kinerja tim secara keseluruhan meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan produksi, gaya komunikasi pada indikator *the relinishing style* memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,05, yang mewakili persentase 81%, menunjukkan bahwa gaya ini sangat dominan dan dipilih oleh sebagian besar karyawan produksi. Dalam konteks yang diteliti, gaya komunikasi *the relinishing*

style tampaknya paling efisien dan dihargai karena sering melibatkan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain. Nilai tinggi ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa nyaman dan percaya diri ketika menggunakan metode ini, dan menunjukkan bahwa ada banyak kepercayaan dan kerja sama di lingkungan komunikasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyi, R., Syafitri, D., Ekasani, D., Rizqi, M., & Anshori, M. (2024). Membangun Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Peran Leader Member Exchange (LMX) Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI)*, 69 - 83.
- Ali, M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 1-6.
- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan Di Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 260-274.
- Arianto, R., Purnomo, A., & Hernawan, D. (2022). Ten Principles of Interactional Communication Skills Implementation in Learning: The Case of Mahad As-salam Qur'anic Boarding School. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Devito, J. (2018). Komunikasi Antar Pribadi dan KOnsep Reach Perspektif Teoritis. 34--70.
- Fatria, F., & Muhidin. (2024, july). kondisi divisi produksi; peran supervisor dan karyawan. (D. Wijaya, Interviewer)
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS*. Medan: PT Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haikal, A., Poernomo, M., Diana, R., & Septian, R. (2022). Gaya Komunikasi Ganjar Pranowo Dalam Tayangan Youtube Atas Kasus Penerimaan Siswa Baru Dengan Sistem Zonasi. *Jurnal Media Penyiaran*, 64-75.
- Janna, N., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 1-12.
- Kharis, K., & Fitriah, M. (2024). Strategi Komunikasi Internal Key Opinion Leader (KOL) Planner Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Vidio dot Com. *Jurnal JP2N*, 207-218.
- Nuraeni, Sukarelawati, & Fitriah, M. (2015). Hubungan Antara Kekuatan Kredibilitas Komunikator Dalam Komunikasi Inry Club DiKabupaten Bogorterpersonal Dengan Kepuasan Pelanggan Di Rancamaya Golf Dan Count. *Jurnal Komunikatio*.
- Prihatin, J., Nuryanto, U., & Suparmako, P. (2021). Peran Gaya Komunikasi Terhadap Motivasi Pada Industri Manufaktur Otomotif Di Kota Tangerang. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 360-374.
- Purnomo, A. M. (2023). Bibliometric Analysis of the Trend of Sociology of Communication Research Topics. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 370-381.
- Purnomo, A. M., Pratidina, G., & Setiawan, M. F. (2022). Komunikasi Pemasaran Perusahaan Pascapandemi Studi Respon Pelanggan Terhadap Pesan di Instagram. *Jurnal Komunikatio*.
- Purnomo, A., & Nurrachmah, R. (2022). Principal's Communication Style and Learning Process Effectiveness during Pandemic: The Case of SMP PGRI 1 Cigombong. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 22-36.
- Rinaldi, A., & Ramadhani, B. (2024). Gaya komunikasi perempuan pemimpin di industri perhotelan. *Jurnal Ilmiah bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 367-374.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suhendro, P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 34-44.
- Syamsudin, M., Purnomo, A. M., & Kusumadinata, A. A. (2021). Kemampuan Komunikasi Karyawan Kantor Depan dan Kepuasan di Wisma DPR RI Bogor. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*.
- Ulina, J. (2015). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Produksi Dan Output Shortage Pada Pt Cedefindo. 8.

- Wahyuni, S. (2020). *Kinerja Sharia Confirmity And Profitability Index Dan Faktor Determinan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yohana, G., & Sutapa, I. (2022). Perancangan Modul dan Video Pelatihan Gaya Komunikasi Supervisor PT. X. *Jurnal Titra*, 17-24.