

## **Hambatan Komunikasi bagi Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan)**

<sup>1,\*</sup>Ferdi Taufik Kurniawan

<sup>1,\*</sup>Jurusan Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
[ferditaufikkurniawan27@gmail.com](mailto:ferditaufikkurniawan27@gmail.com)

### **Article history:**

Received December 14, 2024

Accepted December 28, 2024

### **Abstract**

The research method chosen is a qualitative research method using observational scientific research methods. Observation is a direct observation technique at the research site. Through observation, researchers can directly understand the context and dynamics of employee communication which is difficult to measure using quantitative methods. Observations are carried out to collect data, determine the conditions that occur, or prove the correctness of the research design which allows comprehensive qualitative data collection. Research shows that the main obstacles to communication are physical factors such as limited space and technical problems with communication tools. This disruption causes reduced employee adjustment and productivity. Improving performance efficiency requires improving communication infrastructure and related employee training.

**Keywords:** communication barriers, performance effectiveness, record center, South Sumatra Province DPRD, observation

### **Pendahuluan**

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam kehidupan sosial dan organisasi. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat terlepas dari proses pertukaran pesan, baik dalam bentuk verbal maupun nonverbal, untuk menjalin hubungan dan melaksanakan berbagai kegiatan sehari-hari. Dalam perspektif yang lebih luas, komunikasi menjadi media utama dalam menyampaikan informasi, menyatukan perbedaan, serta membentuk pemahaman dan kesepahaman antarindividu. Menurut Suyuti, komunikasi dan kebudayaan adalah dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena melalui budaya, manusia belajar bagaimana berkomunikasi secara tepat dalam konteks sosial tertentu [1].

Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peran vital sebagai instrumen manajemen untuk menyelaraskan visi, misi, dan strategi dalam mencapai tujuan bersama. Efektivitas komunikasi organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana pesan disampaikan, diterima, dan dipahami oleh seluruh pihak yang terlibat. Komunikasi yang efektif dapat mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan kolaborasi antarunit kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang terhambat justru dapat menjadi sumber konflik, miskomunikasi, serta menurunnya kinerja individu dan tim [2].

Dinas Kearsipan DPRD Provinsi Sumatera Selatan, khususnya bagian Record Center, merupakan salah satu unit kerja yang sangat mengandalkan komunikasi efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Sebagai unit yang bertanggung jawab atas pengelolaan arsip dan dokumen penting lembaga, proses kerja di Record Center memerlukan koordinasi antardepartemen, ketelitian dalam pencatatan, dan kejelasan instruksi yang tinggi. Komunikasi yang terstruktur dan responsif menjadi kunci utama dalam menjaga kelancaran proses administrasi dan dokumentasi di lembaga publik tersebut.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai hambatan komunikasi yang mengganggu efektivitas kerja pegawai. Hambatan tersebut dapat bersifat fisik, seperti keterbatasan sarana komunikasi atau lingkungan kerja yang bising; psikologis, seperti rendahnya rasa percaya diri atau ketidakjelasan pesan; hingga hambatan organisasi seperti struktur birokrasi yang terlalu panjang dan tidak fleksibel. Hambatan-hambatan ini seringkali menjadi penghambat dalam menyampaikan

pesan secara akurat dan efisien, serta dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas [3].

Selain itu, perbedaan generasi di tempat kerja juga menjadi faktor yang menambah kompleksitas dalam komunikasi organisasi. Pegawai senior yang telah bekerja puluhan tahun memiliki gaya komunikasi yang berbeda dengan generasi muda yang lebih terbiasa dengan teknologi digital dan komunikasi cepat. Perbedaan cara pandang, persepsi terhadap otoritas, serta pendekatan terhadap pekerjaan menjadi pemicu kesalahpahaman dalam interaksi harian. Hal ini diperkuat oleh temuan Valencia & Wijaya yang menunjukkan bahwa perbedaan gaya komunikasi antargenerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi berbasis pelayanan [4].

Salah satu bentuk hambatan yang paling sering ditemukan di lingkungan kerja adalah hambatan personal. Hambatan ini dapat muncul dari stereotip, sikap tertutup, atau konflik pribadi antarindividu yang menghambat aliran komunikasi yang terbuka. Ketika seseorang memiliki emosi negatif atau prasangka terhadap kolega, maka efektivitas penyampaian pesan akan menurun dan berpotensi memicu konflik yang lebih besar. Dalam situasi seperti ini, pemahaman terhadap etika komunikasi menjadi sangat penting untuk menjaga profesionalisme dan suasana kerja yang sehat.

Selain hambatan personal, hambatan budaya juga menjadi perhatian penting dalam studi komunikasi organisasi. Perbedaan nilai, kepercayaan, serta penggunaan bahasa lokal atau istilah teknis yang tidak dimengerti semua pihak dapat menyebabkan kesenjangan pemahaman. Hambatan ini biasanya terjadi pada organisasi dengan struktur yang kompleks atau memiliki latar belakang karyawan yang sangat beragam. Penyesuaian bahasa, pelatihan komunikasi lintas budaya, serta pembuatan standar komunikasi internal menjadi solusi yang relevan untuk mengatasi persoalan ini.

Hambatan lingkungan pun tak kalah penting untuk diantisipasi, khususnya di ruang arsip yang memiliki tuntutan ketelitian dan ketepatan tinggi. Kondisi fisik seperti pencahayaan, kebisingan, dan suhu ruangan dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam menyimak maupun menyampaikan informasi. Lingkungan yang kurang mendukung secara tidak langsung dapat menurunkan kualitas interaksi serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Jika hambatan-hambatan komunikasi ini tidak ditangani dengan tepat, maka akan berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Proses kerja menjadi lambat, pesan kerja tidak tersampaikan dengan baik, dan muncul rasa frustrasi dalam tim. Dalam jangka panjang, miskomunikasi dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan potensi konflik internal, serta berdampak buruk pada pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, identifikasi jenis-jenis hambatan komunikasi dan pemahaman dampaknya terhadap produktivitas kerja menjadi suatu keharusan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai bentuk hambatan komunikasi yang terjadi di Ruang Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan serta menganalisis pengaruhnya terhadap efektivitas, produktivitas, dan efisiensi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan sistem komunikasi internal dan menjadi dasar bagi pengembangan strategi komunikasi organisasi yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bagian Arsip atau Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 1, Lorok Pakjo, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30315. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di unit tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan dokumentasi. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena hambatan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja tersebut.

Pendekatan kualitatif memberi peneliti keleluasaan untuk mengkaji fenomena secara kontekstual dan naturalistik, khususnya dalam memahami dinamika komunikasi antarpegawai yang sulit dijangkau melalui pendekatan kuantitatif. Melalui teknik observasi, peneliti dapat menyaksikan langsung interaksi verbal maupun nonverbal antarpegawai serta memahami bagaimana hambatan komunikasi muncul dalam praktik kerja sehari-hari. Observasi juga memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menyesuaikan fokus penelitian berdasarkan temuan-temuan lapangan yang berkembang selama proses pengamatan berlangsung.

Selain itu, metode observasi ini juga memungkinkan peneliti untuk menangkap nuansa-nuansa sosial dan budaya yang memengaruhi pola komunikasi di lingkungan kerja. Bagian Pusat Kearsipan DPRD Sumsel memiliki latar belakang sosial dan budaya tertentu yang dapat memengaruhi cara karyawan berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor penyebab hambatan komunikasi serta dampaknya terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

### Hasil dan Pembahasan

**Hambatan komunikasi di Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan.** Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat di Gambar 1 dan 2. Hambatan komunikasi merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi dalam operasional Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi tidak selalu berjalan efektif, terutama dalam menyampaikan informasi antarpegawai lintas generasi dan jabatan. Hambatan ini tidak hanya berdampak pada hubungan antarindividu, tetapi juga secara langsung mempengaruhi proses kerja, efisiensi operasional, dan pencapaian kinerja organisasi.



**Gambar 1. Ruang Arsip/Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan**  
Sumber: Dokumentasi pribadi (September 2024)



**Gambar 2. Gedung Arsip/Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan**

Sumber: Dokumentasi pribadi (September 2024)

*Perbedaan latar belakang usia dan pengalaman* – Salah satu bentuk hambatan komunikasi yang teridentifikasi adalah perbedaan latar belakang usia dan pengalaman kerja antarpegawai. Pegawai senior yang telah lama bekerja cenderung memilih cara komunikasi yang lebih formal dan tradisional seperti surat menyurat atau pertemuan langsung. Sementara itu, pegawai baru lebih terbiasa menggunakan teknologi digital seperti aplikasi perpesanan instan dan sistem manajemen daring. Ketidakesesuaian gaya komunikasi ini menimbulkan miskomunikasi dan kesulitan dalam menyampaikan pesan secara efektif, terutama dalam penyelesaian tugas yang membutuhkan koordinasi cepat dan responsif.

*Kurangnya keterbukaan antarpegawai* – Hambatan lain yang ditemukan adalah rendahnya keterbukaan dalam komunikasi antarpegawai. Beberapa pegawai cenderung menyampaikan pendapat atau ketidakpuasan melalui jalur tidak langsung, seperti pembicaraan di belakang (*back-talking*). Kondisi ini memperburuk suasana kerja, menimbulkan salah persepsi, serta menurunkan rasa saling percaya dalam tim. Lingkungan kerja yang kurang transparan seperti ini dapat menghambat kolaborasi dan memperbesar potensi konflik interpersonal.

*Hierarki organisasi yang kaku* – Struktur organisasi yang terlalu hierarkis juga menjadi penghalang komunikasi vertikal. Pegawai merasa enggan atau sungkan menyampaikan masukan kepada atasan karena kekhawatiran terhadap dampak negatif atau stigma yang mungkin ditimbulkan. Akibatnya, permasalahan yang sebenarnya dapat diselesaikan melalui dialog terbuka menjadi tidak tersampaikan dan dibiarkan berlarut-larut, yang berdampak pada efektivitas penyelesaian tugas.

*Perbedaan interpretasi informasi* – Dalam organisasi dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang beragam, perbedaan interpretasi terhadap informasi menjadi hal yang tidak dapat dihindari. Istilah teknis atau instruksi kerja yang digunakan oleh pegawai senior sering kali tidak dipahami sepenuhnya oleh pegawai yang lebih muda, dan sebaliknya. Hal ini menimbulkan kesalahpahaman, memperlambat proses kerja, dan meningkatkan risiko kesalahan operasional.

**Dampak hambatan komunikasi terhadap kinerja pegawai.** Hambatan komunikasi yang terjadi di Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan terbukti memberikan dampak nyata terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Dampak ini terlihat dalam menurunnya produktivitas, motivasi, serta kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

*Menurunnya produktivitas* – Komunikasi yang tidak efektif menyebabkan pegawai harus mengulang pekerjaan akibat ketidakesesuaian pemahaman terhadap instruksi. Proses kerja menjadi tidak efisien dan waktu terbuang untuk memperbaiki kesalahan yang sebenarnya dapat dihindari. Hal ini berdampak pada capaian kinerja secara umum dan menurunkan produktivitas tim kerja.

*Penurunan moral dan motivasi pegawai* – Lingkungan kerja yang dipenuhi dengan ketidakpercayaan dan praktik komunikasi tidak langsung turut menurunkan moral dan motivasi pegawai. Ketika individu merasa tidak dihargai atau tidak didengarkan, mereka cenderung kehilangan semangat dan menunjukkan penurunan partisipasi dalam tim. Kondisi ini memengaruhi kualitas kerja secara individual maupun kolektif.

*Kegagalan dalam pengambilan keputusan* – Hambatan komunikasi juga berdampak pada lambatnya aliran informasi menuju pengambil kebijakan. Informasi penting sering kali terlambat diterima atau disampaikan secara tidak lengkap, sehingga keputusan yang diambil tidak berbasis pada data yang utuh. Hal ini mengarah pada pengambilan keputusan yang tidak tepat sasaran dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

*Kerusakan hubungan kerja* – Hambatan komunikasi yang tidak ditangani secara serius dapat menimbulkan kerusakan hubungan kerja. Rasa saling percaya yang seharusnya menjadi fondasi dalam kerja tim tergantikan oleh prasangka dan ketegangan. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menghambat kolaborasi lintas divisi atau jabatan.

**Strategi solusi untuk mengatasi hambatan komunikasi.** Upaya mengatasi hambatan komunikasi perlu dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan kebijakan manajemen organisasi. Hasil wawancara dan observasi lapangan menunjukkan beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antarpegawai.

*Pertama*, diperlukan pelatihan komunikasi efektif bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan keterampilan menyampaikan dan menerima pesan secara tepat. Pelatihan ini penting untuk menjembatani perbedaan gaya komunikasi, khususnya antar generasi dan latar belakang budaya organisasi.

*Kedua*, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka dan transparan. Budaya ini dapat dibangun melalui mekanisme komunikasi dua arah, forum diskusi internal, atau sesi evaluasi rutin yang memungkinkan pegawai menyampaikan pendapatnya secara langsung tanpa rasa takut atau cemas akan dampaknya.

*Ketiga*, reformasi dalam struktur komunikasi organisasi perlu dilakukan dengan menciptakan hierarki yang lebih fleksibel. Kepemimpinan partisipatif dan pendekatan manajerial yang kolaboratif akan mendorong komunikasi yang lebih inklusif dan responsif, sehingga hambatan komunikasi dapat diminimalisasi secara efektif.

**Penutup.** Hambatan komunikasi merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai di Bagian Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai institusi pemerintahan yang mendukung fungsi legislatif dan administrasi, kelancaran komunikasi menjadi prasyarat utama dalam menjaga integritas, aksesibilitas, serta efisiensi pengelolaan informasi kelembagaan. Sayangnya, hambatan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja ini tidak hanya menghalangi proses penyampaian pesan yang jelas, tetapi juga mengganggu pemahaman pesan yang diterima dan melemahkan umpan balik yang semestinya dibangun dalam interaksi kerja.

Dalam konteks kelembagaan DPRD sebagai bagian dari penyelenggara pemerintahan daerah berdasarkan UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014, komunikasi internal memainkan peran yang sangat strategis. Keberadaan struktur organisasi yang bersifat hierarkis dan keberagaman latar belakang pegawai memunculkan berbagai hambatan, mulai dari hambatan psikologis, struktural, budaya, hingga teknologi. Hambatan psikologis, misalnya, kerap muncul akibat perbedaan generasi antara pegawai senior dan junior. Pegawai yang lebih lama cenderung menunjukkan sikap superior, sementara pegawai baru merasa terintimidasi, sehingga menciptakan jarak komunikasi dan menghambat pertukaran ide maupun kolaborasi tim.

Hambatan organisasi pun turut memperburuk situasi, terutama ketika struktur komunikasi yang panjang dan tidak fleksibel menyebabkan keterlambatan penyampaian informasi serta kebingungan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, perbedaan budaya antarpegawai, yang berasal dari latar belakang sosial dan nilai yang beragam, menimbulkan tantangan tersendiri. Perbedaan dalam persepsi terhadap bahasa, norma sosial, dan etika komunikasi kerap kali menciptakan miskomunikasi yang berpotensi memperlemah hubungan kerja. Hambatan teknologi juga menjadi isu signifikan, terutama bagi pegawai yang belum mahir menggunakan perangkat lunak manajemen arsip. Ketidakterampilan ini memperlambat alur distribusi informasi, dan pada gilirannya memengaruhi efisiensi kerja secara keseluruhan.

Akumulasi dari hambatan-hambatan tersebut membawa dampak nyata terhadap performa organisasi. Penurunan produktivitas, munculnya konflik internal, menurunnya motivasi, serta terganggunya kerja sama tim menjadi konsekuensi yang tidak dapat diabaikan. Dalam kondisi demikian, pegawai kerap kali merasa frustrasi, tidak dihargai, dan kehilangan semangat kerja. Dampak lanjutan yang lebih serius dapat berupa turunnya kepuasan kerja dan meningkatnya kecenderungan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Menghadapi situasi ini, diperlukan langkah-langkah strategis dan terukur untuk mengatasi hambatan komunikasi yang terjadi. Salah satu solusi utama adalah penyelenggaraan pelatihan komunikasi efektif bagi seluruh pegawai. Program ini dapat meningkatkan kemampuan dalam menyampaikan dan menerima informasi secara aktif, sekaligus membantu menjembatani kesenjangan generasi dan perbedaan budaya yang ada di lingkungan kerja.

Selain itu, penguatan jalur komunikasi formal juga menjadi hal yang mendesak. Pertemuan rutin antara atasan dan bawahan, serta forum dialog lintas bagian, dapat mempercepat penyampaian informasi penting dan mengurangi risiko miskomunikasi. Di sisi lain, pengakuan terhadap kontribusi pegawai melalui sistem penghargaan akan mendorong motivasi intrinsik dan memperkuat semangat kerja kolektif. Langkah-langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan saling mendukung.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hambatan komunikasi yang tidak ditangani secara sistematis akan terus menjadi penghalang bagi pencapaian kinerja optimal pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen manajerial yang kuat dalam membangun budaya komunikasi yang terbuka, inklusif, dan partisipatif. Komunikasi yang efektif tidak hanya menjadi alat, tetapi fondasi bagi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab institusional yang dijalankan oleh Bagian Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Melalui upaya peningkatan kualitas komunikasi internal, organisasi tidak hanya dapat memperbaiki efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat perannya dalam mendukung tata kelola kelembagaan di tingkat legislatif daerah. Peningkatan ini pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan publik dan penguatan fungsi representasi, legislasi, dan pengawasan yang menjadi tanggung jawab utama DPRD.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Bagian Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hambatan tersebut muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan usia dan pengalaman kerja, kurangnya keterbukaan antarpegawai, struktur organisasi yang terlalu kaku, perbedaan interpretasi informasi, hingga kesenjangan dalam penguasaan teknologi. Faktor-faktor ini secara langsung menghambat aliran informasi yang efektif, menciptakan kesalahpahaman, dan memperburuk suasana kerja.

Dampak dari hambatan komunikasi tersebut terlihat dalam menurunnya produktivitas kerja, melemahnya motivasi, meningkatnya konflik internal, dan kegagalan dalam pengambilan keputusan.

Jika tidak ditangani secara sistematis, hambatan ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja secara berkelanjutan dan mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan secara strategis dan berkelanjutan.

Sebagai solusi, diperlukan komitmen manajerial dalam menciptakan budaya kerja yang terbuka dan partisipatif melalui pelatihan komunikasi efektif, penguatan jalur komunikasi formal, serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi pegawai. Dengan komunikasi yang lebih baik, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, sehingga kinerja pegawai dan efektivitas organisasi dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

#### Daftar Pustaka

- [1] Suyuti. 2019. *Komunikasi dan Budaya dalam Perspektif Sosial*.
- [2] Kartini, A., Pratama, A. A., Hasibuan, D. A., Nasution, K. R. S., & Al Mujahid, N. S. 2021. *Teori Komunikasi Organisasi*. Jurnal Pendidikan Tambusai. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12860>
- [3] Kurniawan, F. T. (2024). *Hambatan Komunikasi bagi Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Record Center DPRD Provinsi Sumatera Selatan)*. *Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik*. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/retorika/article/view/4558>
- [3] Valencia, A. D., & Wijaya, N. S. (2023). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di The Stones Hotel Legian Bali*. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*. <https://paris.ipbipress.id/index.php/paris/article/view/799>
- [4] Azhari, M. 2022. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 71–78. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i1.130>
- [5] Bahasa, T. P. K. P. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa.
- [6] Chrisnatalia, S. G., & Rahadi, D. R. 2020. Komunikasi Digital Pada Pembelajaran Secara Daring Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 56–65. <https://doi.org/10.47896/mb.v1i2.289>
- [7] Effendy & Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Citra Aditiya Bakri.
- [8] Gea, S. 2016. Hambatan Komunikasi Antarpribadi Pada Hubungan Kerja Pimpinan. *Jurnal Komunikasi*, 2(2), 75–86.
- [9] Harivarman, D. 2017. Hambatan Komunikasi Internal di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal ASPIKOM*, 3(3), 508. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i3.171>
- [10] Irawan, D., & Venus, A. 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>
- [11] Mendoza, S. D., Nieweglowska, E. S., Govindarajan, S., Leon, L. M., Berry, J. D., Tiwari, A., Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- [12] Nurhidayat, M. A. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- [13] Siagian. 2018. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11>
- [14] Sumilat, C., Paputungan, R., & Golung, A. M. 2017. Communication Leadership Role in Improving Employee Performance at the District Office Kakas. *Acta Diurna*, VI(1), 461.
- [15] Yusri, Y., & Syadaruddin, A. 2023. Optimalisasi Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 83–91. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/186>