

Peran Loyalitas Sebagai Mediasi Team Work Dan Team Communication Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang

Zeni Alya Salsabella¹, Rr. Hawik Ervina Indiworo²,
Ratih Hesty Utami P

Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang
Email: zenialyasalsabella@gmail.com

Abstract : *This study departs from findings which show that communication in the company does not appear to be going well, this can be seen from the lack of employees being invited to discuss, and the absence of a forum to convey employee complaints, lack of contribution from each other and maximum work commitment. Apart from that, there is a Research Gap between Team Work on Employee Performance, and Team Communication on Employee Performance, and the phenomenon of Employee Labor Turnover Levels at PT. Victory International Futures Semarang which is based on company data. Departing from these problems, this research was prepared based on the role of loyalty as a mediator of team work and team communication on employee performance. This research is quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The population used in this research were all employees, namely 105 employees at PT Victory International Futures Semarang. Testing was carried out using SmartPLS 3.0 (Partial Least Square) measurements. The test results show that the team work variable has a positive effect on loyalty with a P-Value value of (0.019), the team communication variable has a positive effect on loyalty with a P-Value value of (0.000), the loyalty variable has a positive effect on employee performance with a P-Value value amounting to (0.006), the team work variable has a positive effect on employee performance with a P-Value value of (0.000), the team communication variable has less influence on employee performance with a P-Value value of (0.135), the team work variable has no effect on employee performance through loyalty with a P-Value value of (0.144), while the team communication variable influences employee performance through loyalty with a P-Value value of (0.007).*

Keywords: *Team Work, Team Communication, Loyalty, and Employee Performance.*

Abstrak. Studi ini berangkat dari temuan yang menunjukkan bahwa Komunikasi yang terjalin di perusahaan terlihat belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari jarang nya pegawai diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah pegawai, kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal. Selain itu, adanya Research Gap antara Team Work terhadap Kinerja Karyawan, dan Team Communication terhadap Kinerja Karyawan, dan adanya fenomena Tingkat *Labour Turnover* Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang yang didasari dengan data perusahaan. Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini disusun berdasarkan adanya peran loyalitas sebagai mediasi team work dan team communication terhadap kinerja karyawan. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan yaitu 105 karyawan pada PT Victory International Futures Semarang. Pengujian dilakukan menggunakan pengukuran SmartPLS 3.0 (Partial Least Square). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel team work berpengaruh positif terhadap loyalitas dengan nilai P-Value sebesar (0,019), variabel team communication berpengaruh positif terhadap loyalitas dengan nilai P-Value sebesar (0,000), variabel loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,006), variabel team work berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,000), variabel team communication kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,135), variabel team work tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas dengan nilai P-Value sebesar (0,144), sedangkan variabel team communication berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas dengan nilai P-Value sebesar (0,007).

Kata Kunci : Team Work, Team Communication, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu bagian yang penting bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia memiliki modal yang diperlukan bagi perusahaan yaitu waktu, tenaga dan kemampuan berpikir. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Komunikasi dalam sebuah organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan. Diantara ketiga sisi komunikasi yang dimaksud, komunikasi antara bawahan dan pimpinan merupakan salah satu permasalahan yang ada di kantor Kecamatan Pallangga yang mana ini diperoleh dari observasi awal dengan mengamati langsung proses-proses interaksi pada pegawai dan pimpinan. Pemeliharaan hubungan dapat dibangun dari interaksi komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dan sesama pegawai yang bertujuan untuk menjaga kerjasama agar kinerja dalam organisasi betul-betul maksimal, karena komunikasi yang efektif dipertimbangkan sebagai kunci utama untuk kesuksesan yang dihubungkan dengan upaya-upaya suatu perubahan (Daventry, 2003).

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori (Hariandja, 2002) bahwa komunikasi adalah salah satu hal yang penting dalam kehidupan kerja, sehingga hal ini mudah dimenerti karena komunikasi yang kurang baik dapat memiliki dampak yang luas pada kehidupan organisasi, contohnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan sebaliknya. Sedangkan (Lawasi & Triatmanto, 2017) Komunikasi tidak sepenuhnya berpengaruh pada kinerja karena terdapat gap penelitian dari penelitian penelitian yang telah tersedia, dapat disimpulkan bahwa kepuasan komunikasi tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016). Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Dwiarko & Pratiwi, 2014), mengatakan bahwa kerjasama tim (Team Work) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim merupakan gabungan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan mencakup syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara beraneka macam aktivitas yang dilakukan anggotanya (Siagian, 2020). Tetapi menurut penelitian terdahulu (Eva Silvani Lawasi, 2017) bahwa kerjasama tim tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini telah teruji pada hasil penelitian yang mengatakan bahwa variabel yang mengusulkan pengaruh pada kinerja karyawan merupakan komunikasi tim. Kerjasama tim dibangun oleh keyakinan atau kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya dan yakin antar

karyawan maka semakin baik pula kerjasama tim sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dimana dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim juga dapat memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan tapi tidak lebih besar dari pengaruh yang diberikan oleh komunikasi tim (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Pada halnya pada PT. Victory International Futures Semarang merupakan perusahaan pialang berjangka yang beroperasi dibidang jasa keuangan. Dalam melaksanakan hubungan ketenagakerjaan juga mengalami keluar masuknya karyawan (Labour Turn Over) dalam aktifitasnya. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan (Turn Over) baik yang masuk ataupun keluar dari 5 tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Tingkat *Labour Turnover* Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2018	113	42	48	102	107.5	44.65
2019	92	44	40	106	99	40.4
2020	98	48	51	103	100.5	50.74
2021	111	55	58	100	105.5	54.97
2022	100	59	60	99	99.5	60.3

Sumber : HRD PT. Victory International Futures Semarang Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar pada PT. Victory International Futures Semarang. Bilamana dalam suatu perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi menurunnya tingkat loyalitas pada karyawan. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Jadi, semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo,2002). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2002), kinerja dan prestasi kerja adalah proses evaluasi atau penilaian kinerja pegawai atas nama organisasi. Performance atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Sementara itu, Mathias dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian di atas dapat ditegaskan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

2. Loyalitas

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Menurut Siswanto (2012), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap.

Menurut Wan (2012), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

3. Team Work

Team Work disebut juga Kerjasama Tim. Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “Cooperate”, “Cooperation”, atau “Cooperative”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa

orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Leonard (2013) mendefinisikan kerja sama tim adalah orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Kerja sama tim dapat didefinisikan oleh Gregory (2012) sebagai kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

4. Team Communication

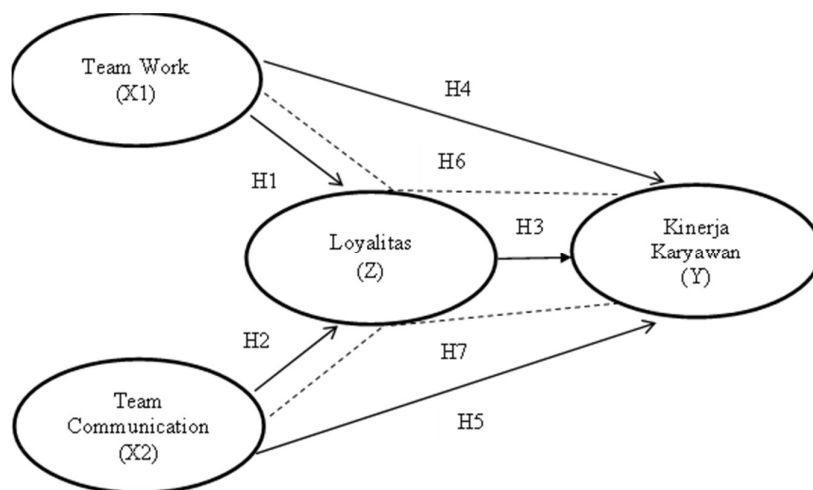
Tim komunikasi adalah suatu studi tentang segala sesuatu yang terjadi pada saat individu-individu berinteraksi dalam kelompok kecil dan bukan deskripsi mengenai bagaimana seharusnya komunikasi terjadi, serta bukan pula sejumlah nasehat tentang cara-cara bagaimana yang harus ditempuh. Tim Komunikasi (team communication) berarti komunikasi yang berlangsung antara seorang komunikator dengan sekelompok orang yang jumlahnya lebih dari dua orang. Menurut Shaw (1976) tim komunikasi adalah sekumpulan individu yang dapat mempengaruhi satu sama lain, memperoleh beberapa kepuasan satu sama lain, berinteraksi untuk beberapa tujuan, mengambil peranan, terikat satu sama lain dan berkomunikasi tatap muka.

Sedangkan menurut Michael Burgoon dan Michael Ruffner seperti yang telah dikutip oleh Sasa Djuarsa, tim komunikasi adalah interaksi tatap muka dari tiga individu atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis peran loyalitas sebagai mediasi team work dan team communication terhadap kinerja karyawan pada PT Victory International Futures secara keseluruhan.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

H1 : Team Work berpengaruh terhadap Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.

H2 : Team Communication berpengaruh terhadap Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.

H3 : Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang.

H4 : Team Work berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang.

H5 : Team Communication berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang.

H6 : Team Work berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.

H7 : Team Communication berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Victory International Futures Semarang dengan jumlah 105 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini

berjumlah 105 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek penelitian melalui penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Partial least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, (Noor, 2015). Sebagai teknik analisis data, PLS menggunakan software SmartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Team Work Terhadap Loyalitas pada PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel team work berpengaruh positif terhadap loyalitas pada karyawan PT. Victory International Futures Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari team work terhadap loyalitas sebesar (0,019) lebih kecil dari (0,05). Artinya bahwa team work atau kerjasama tim yang di bangun oleh para karyawan di PT. Victory International Futures Semarang berhasil meningkatkan loyalitas dalam perusahaan.

2. Pengaruh Team Communication Terhadap Loyalitas pada PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel team communication berpengaruh positif terhadap loyalitas pada karyawan PT. Victory International Futures Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari team communication terhadap loyalitas sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Artinya bahwa team communication atau komunikasi tim dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut berhasil meningkatkan loyalitas. Pendapat ini juga sejalan dengan penelitian (Femi, 2014) bahwa perusahaan harus menghilangkan hambatan komunikasi dan menciptakan komunikasi yang baik, partisipatif, dan terbuka demi terciptanya komitmen dalam bekerja.

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory

International Futures Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari loyalitas terhadap kinerja karyawan sebesar (0,006) lebih kecil dari (0,05). Artinya bahwa loyalitas pada PT. Victory International Futures Semarang berhasil meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut (Changgriawan, 2017) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel team work berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari team work terhadap kinerja karyawan sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Artinya bahwa team work atau kerjasama tim yang sudah di jalankan dalam perusahaan berhasil meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi et al. (2018), Pandelaki (2018), dan Priskilla & Santika (2019) menyatakan team work memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Team Communication Terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel team communication kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari team work terhadap kinerja karyawan sebesar (0,135) lebih besar dari (0,05). Artinya bahwa team communication atau komunikasi tim kurang berhasil meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya sedikit kekurangan, dimana karyawan pada PT. Victory International Futures Semarang lebih cenderung bekerja secara individu, rasa saling membantu satu sama lain yang masih kurang, dan terjadinya kesalahpahaman intruksi yang bisa menghambat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eni Erwatningsih, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dimana dalam penelitian tersebut komunikasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas pada PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel team work tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada PT. Victory International Futures Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari team work terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar (0,144) lebih besar dari (0,05). Artinya bahwa team work atau kerjasama tim belum bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. Victory International Futures Semarang melalui loyalitas.

7. Pengaruh Team Communication Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas pada PT. Victory International Futures Semarang.

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel team communication berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Victory International Futures Semarang melalui loyalitas. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari team work terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar (0,007) lebih kecil dari (0,05). Artinya bahwa team communication atau tim komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Victory International Futures Semarang melalui loyalitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Team Work berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.
2. Team Communication berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.
3. Loyalitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang.
4. Team Work berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang.
5. Team Communication tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Futures Semarang.
6. Team Work tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.
7. Team Communication tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Pada PT. Victory International Futures Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z., & Lestari, S. (2022). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Dengan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Rewwin Motor Service. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 21–29. <https://Transpublika.Co.Id/Ojs/Index.Php/Transekonomika>
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Kota Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1364–1380. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.737>
- Eko Purnomo. (2023). Peran Kerja Sama Tim Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pt Asam Jawa. *Lan Tabur : Jurnal Ekonomi Syaria'h*, 5(1), 128–139.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 42–53. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3551998>
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Tachta Hinggo, H., & Setianingsih, R. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hidayat, R. (2021a). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Lidia Lusri. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Muhammad, K. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/Manegggio.V3i2.5130>
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/Costing.V2i1.326>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Manajemen Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/Manegggio.V3i2.5043>
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/Jmsab.V4i2.413>
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).

- Tiara Dinar Aulia. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kota Surabaya Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening. Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik), 1(4), 506–521.
- Wayan Sudarma. (2022). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Penta Valent Denpasar (Vol. 1, Issue 3).