



Komunikasi Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada UD Kaos Hasby)

Diah Ayu Rosanti^{1*}, Amin Wahyudi²

¹ Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, rosantiayu09@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, amienwahyudi@gmail.com

Article Info

Article history:

Received September 20, 2023

Revised December 19, 2023

Accepted December 20, 2023

Available online December 27, 2023

*Corresponding author email:

rosantiayu09@gmail.com

Keywords:

Communication, Employee, Performance

Abstract

Communication is an important element in a company. The source of information or communication sources mostly comes from leaders. A person's leadership has a great influence on the company. The aim of this research is to analyze the leadership practices carried out at UD Kaos Hasby from an Islamic economic perspective. This research uses a qualitative approach, namely research that is descriptive in nature and tends to use analysis. This research resulted in: 1) leadership communication practices carried out at UD Kaos Hasby. By focusing on the elements of communication, namely the message conveyed, the communicator, the communicant, the media used, and the consequences of the communication. 2) inhibiting factors and supporting factors for communication at UD Kaos Hasby. The inhibiting factors are the lack of intensity of meetings between leaders and employees, as well as the lack of language skills possessed by some employees. Meanwhile, the supporting factors are leaders motivating employees and adequate facilities. 3) The impact of communication at UD Kaos Hasby is that it makes employee performance easier and problems can be resolved. From these several statements, the author concludes that the leadership communication that occurs at UD Kaos Hasby Mlarak is quite good and uses Islamic communication principles with Al-Qur'an themes, although there are several things that are obstacles and need to be improved.

DOI: [10.21154/niqosiya.v3i2.2516](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i2.2516)

Page: 359-367

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2023, Diah Ayu Rosanti, Amin Wahyudi

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Kinerja karyawan yang baik mengikuti hasil yang baik dalam pengembangan perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik jika hasil pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan tanggung jawab atas tugas yang di berikan oleh perusahaan (Maulida Nurhidayati 2020).

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (William Widjaja 2021). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Dimana kepemimpinan mempunyai sifat perilaku untuk memberi motivasi kepada bawahannya. Peran pimpinan dalam setiap perusahaan mutlak diperlukan. Tujuan peran ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan gaya komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi beberapa aspek dalam menjalankan kehidupan, salah satunya organisasi. Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang menjadi wadah serta sarana dalam visi mencapai beberapa tujuan. Secara umum komunikasi dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan mengirim dan menerima berbagai pesan organisasi pada kelompok formal maupun informal dalam suatu organisasi. Sehingga komunikasi dalam organisasi bersifat formal dan informal (Muhammad Hasan 2022). Menurut Wursanto, komunikasi adalah proses dimana informasi yang bermakna ditransfer atau disampaikan dari satu pihak (orang atau tempat) ke pihak lain (orang atau tempat) untuk mencapai saling pengertian.

Dalam perspektif Islam, proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan harus disampaikan secara jujur dan sesuai dengan prinsip-prinsip. Prinsip-prinsip komunikasi dalam islam berdasarkan tematik al –Qur’an antara lain: kejujuran, kesesuaian akurat informasi, bebas bertanggung awab, adil dan itidak memihak, dan kritik konstruntrik (Indun Qomariah, 2021). Kepemimpinan dalam konsep al-Qur’an disebutkan dengan istilah *Imamah*, yang artinya pemimpin dengan istilah imam. Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam.

UD Kaos Hasby merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang konveksi. Perusahaan ini melayani berbagai macam produk, seperti pembuatan kaos, seragam, topi, dan lain-lain. Untuk pengembangan organisasi, salah satu tantangan yang sering dihadapi pemimpin adalah bagaimana ia dapat melibatkan karyawannya dan bersedia menggunakan talenta mereka yang baik untuk kepentingan perusahaan. UD Kaos Hasby ditemui permasalahan arus komunikasi yang tidak terlaksana dengan baik antara pemimpin dengan karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain tidak disiplin dalam kehadiran di kantor, sering datang di waktu tertentu. Sehingga ketika ada karyawan yang ingin konsultasi atau meminta persetujuan harus menunggu kehadirannya. Selain itu jika berkomunikasi dengan media sosial seperti lewat *whatsapp* atau telepon *slowrespon*.

Sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun jika terdapat *miss* komunikasi dengan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana komunikasi kepemimpinan yang diterapkan di UD Kaos Hasby, sehingga peneliti mengangkat penelitian dengan judul "Komunikasi Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (*Study* Kasus Pada UD Kaos Hasby Ponorogo). Judul tersebut diambil karena masih ditemukan kesenjangan antara teori dengan praktek dilapangan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan menurun. Sebagaimana yang terjadi di UD Kaos Hasby berdasarkan penjelasan dari karyawan bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dapat mengganggu kinerja karyawan. Seharusnya pimpinan UD Kaos Hasby harus lebih memfokuskan perusahaan dibanding dengan kepentingan pribadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yakni suatu proses penelitian untuk memahami masalah-masalah manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informasi serta dilakukan dalam latar atau setting yang alami (M. Askari, Vivi Afiani, 2020). Peneliti menggunakan penelitian *field research* sebab peneliti secara langsung berada di lapangan baik melalui observasi terhadap permasalahan yang terjadi di UD Kaos Hasby untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah observasi dan wawancara langsung baik dengan pimpinan ataupun karyawan UD Kaos Hasby. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki (Mahfudhlah Fajire, 2016). Peneliti menggunakan wawancara untuk mendapatkan data primer dari informan. Data yang dicari dengan metode wawancara ini adalah gaya kepemimpinan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD Kaos Hasby.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dalam menganalisis data. Dalam analisis data, penulis menggunakan tiga teknik yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dan untuk pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Praktek Komunikasi Antara Pemimpin Dan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang di ukur dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diperoleh dari hasil sebuah proses. Salah satunya adalah proses komunikasi kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan. Komunikasi adalah proses menyampaikan pikiran atau perasaan kepada orang lain. Oleh karena itu, dengan adanya proses komunikasi secara baik, maka

menimbulkan pertukaran informasi antar karyawan diharapkan terjalin dengan lancar. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik harmonis dan dapat meminimalisir konflik antar karyawan sehingga perusahaan akan tercipta semangat dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan menimbulkan perselisihan (Oka Imanidar, 2022).

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi secara efektif, cepat, dan tepat. Oleh karena itu apa yang diharapkan akan dimengerti oleh seluruh karyawan. Dalam meningkatkan kinerja dalam UD Kaos Hasby pimpinan telah melakukan praktek komunikasi. Berikut unsur-unsur dalam komunikasi:

1. Pesan

Pesan adalah sesuatu yang disampaikan baik lisan maupun tertulis yang berupa informasi atau komunikasi (Alimuddin 2016). Pesan tersebut dapat berupa informasi, tugas, perintah, arahan dan apa yang diucapkan oleh komunikator. Pesan yang disampaikan pimpinan perusahaan UD Kaos Hasby berupa perintah, tugas, arahan dan lain sebagainya. Pimpinan memberikan perintah kepada karyawannya.

Tujuan pimpinan memberikan perintah yakni untuk merealisasikan tujuan perusahaan serta memberikan pendidikan atau pengetahuan terhadap karyawan. Pimpinan perusahaan tidak hanya memberikan perintah kepada karyawan tetapi juga pemimpin harus melaksanakan perintahnya. Berdasarkan penelitian peneliti tujuan pimpinan UD Kaos Hasby memberikan perintah kepada karyawan guna untuk mencapai target penjualan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

2. Media

Media berasal dari bahasa latin yaitu *medium*, yang memiliki arti perantara atau pengantar. Media juga diartikan sebagai sesuatu perantara atau penengah komunikasi, serta saluran komunikasi, serta saluran komunikasi antara pengirim dan penerima pesan. Selain itu media merupakan penghantar pesan dari pengirim dan penerima pesan Menurut pendapat Devito sifat komunikasi dibagi dalam 2 jenis yaitu komunikasi secara langsung dan tidak langsung (Ilona Vicenovie Oisina, 2020).

Berdasarkan penelitian komunikasi yang diterapkan di UD Kaos Hasby yaitu secara langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan bertatap muka dalam suatu komunikasi tanpa menggunakan perantara media. Pimpinan UD Kaos Hasby berkomunikasi secara langsung bertatap muka dengan karyawan yang berkaitan jika ada suatu hal yang perlu dibahas terkait pekerjaan. Sedangkan komunikasi tidak langsung merupakan komunikasi yang dilakukan dengan tidak bertatap muka atau bertemu secara langsung dalam suatu komunikasi dengan menggunakan perantara media seperti email, handphone, jejaringan sosial dan lain sebagainya. Sedangkan komunikasi tidak langsung yang dilakukan pimpinan UD Kaos Hasby ketika jarak jauh berada di luar kota menggunakan alat telekomunikasi. Alat komunikasi tersebut berupa *Smartphone* atau HP.

3. Komunikasikan

Komunikasikan merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan oleh komunikator. Yang menjadi komunikasikan di UD Kaos Hasby yakni semua staf karyawan. Karyawan adalah orang yang menjual jasanya (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Begitupun setelah karyawan mendapat pesan dari pimpinan, maka mereka semua memahaminya dan melaksanakannya. Setiap pesan yang disampaikan oleh pimpinan dalam komunikasi mempunyai maksud dan tujuan tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan melaksanakan tugas tersebut sebagai perintah dari pimpinan dengan tanggung jawab. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan UD Kaos Hasby, setelah tugasnya selesai maka karyawan wajib melaporkan hasil akhir tugas yang telah dikerjakan kepada pimpinan yang dapat di jadikan sebagai bukti atas kinerja. Semua karyawan berhak berkomunikasi dengan karyawan lainnya. Beliau juga mengatakan selain karyawan, komunikasikan UD Kaos Hasby bisa juga *buyer* atau *customer* perusahaan.

4. Komunikator

Komunikator merupakan pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan dalam proses komunikasi. Seorang komunikator tidak hanya berperan sebagai pengirim pesan, tetapi ia juga dapat memberikan respon dan menjawab pertanyaan yang disampaikan sebagai dampak dari proses komunikasi yang berlangsung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada UD Kaos Hasby yang bertindak sebagai komunikator adalah pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan UD Kaos Hasby merupakan sumber dari penyampaian informasi dan pesan bagi seluruh karyawan. Semua kegiatan mengenai pekerjaan di UD Kaos Hasby yang memberikan wewenang atau persetujuan yaitu dari pimpinan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bagian pemasaran, beliau mengatakan selain sebagai pengirim pesan, pimpinan UD Kaos Hasby juga dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dari karyawan. Seorang komunikator yang baik harus dapat memposisikan tempat dimana ia berkata, dan menyusun dengan rapi perkataannya agar pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator dapat dipahami dengan mudah oleh komunikasikan.

Menurut penulis, dalam perspektif ekonomi islam pimpinan perusahaan dalam berbicara dengan karyawan disampaikann dengan sopan dan lemah lembut. Pimpinan tidak menggunakan kata-kata kasar. Beliau memberikan contoh yang baik kepada semua kaaryawannya supaya tidak menimbulkan perselisihan. Sehingga sesuai dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam islam berdasarkan Tafsir Al-Quran Tematik yakni pimpinan UD Kaos Hasby selalu jujur dan dalam menyampaikan pesan informasi, bertanggung jawab sebagi pemimpin, cukup adil dan tidak memihak dalam berkomunikasi dengan karyawan serta menerima saran dan kritik yang membangun bagi perusahaannya.

Sehingga penulis menganalisis bahwa praktek komunikasi yang diterapkan oleh Pimpinan UD Kaos Hasby dengan karyawan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam perspektif ekonomi islam. Walaupun, masih ada beberapa komponen komunikasi

yang perlu diperbaiki seperti pertemuan pimpinan dengan karyawan secara langsung. Sehingga, komunikasi akan terbentuk secara maksimal dan kinerja akan meningkat

Analisi Faktor-Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Komunikasi Pimpinan dengan Karyawan di UD Kaos Hasby

1. Faktor Penghambat

Komunikasi dapat dikatakan berhasil jika pesan yang disampaikan dapat dipahami dan ditafsirkan oleh penerima pesan dengan baik. Namun, menciptakan komunikasi yang efektif tidaklah mudah karena ada hambatan dalam berkomunikasi. Salah satunya adalah hambatan dari pengirim pesan. Hambatan dapat diartikan sebagai halangan atau rintangan yang dialami (Rismayanti, 2018).

Menurut peneliti, hambatan komunikasi di UD Kaos Hasby yaitu kurangnya intensitas pertemuan antara pimpinan dan karyawan UD Kaos Hasby dan komunikasi langsung. Frekuensi komunikasi secara langsung antara pimpinan UD Kaos Hasby dengan karyawannya kurang efektif, hal tersebut dikarenakan pimpinan UD Kaos Hasby sering pergi ke luar kota untuk pekerjaan yang lain. Selain itu, faktor penghambat lainnya adalah kemampuan bahasa. Bahasa merupakan alat untuk mengekspresikan ide dan bertanya. Kemampuan berbahasa adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan bahasa untuk mengungkapkan pikiran tentang dirinya sendiri, untuk memahami maksud orang lain dan untuk mempelajari kosa kata baru atau bahasa lain. Hambatan lainnya yaitu seperti yang terjadi di UD Kaos Hasby terkadang ketika pimpinan Hasby sedang berkumpul dengan semua karyawan di aula, dan ketika berbicara dengan karyawan sering menggunakan bahasa asing atau *Inggris*. Sehingga ada beberapa karyawan yang tidak dapat memahaminya itu juga menjadi penghambat dalam berkomunikasi. Selain itu ia menggunakan kata ilmiah yang berhubungan dengan bisnis atau *marketing*. Rata-rata karyawan di UD Kaos Hasby kemampuan dalam berbahasa masih kurang terlebih lagi karyawan di bagian produksi, yang mana karyawannya sebagian besar dari kalangan lulusan kebawah. Sehingga pesan yang disampaikan pimpinan UD Kaos Hasby tidak dapat diterima dengan baik oleh beberapa karyawan.

2. Faktor Pendukung

Untuk menjamin komunikasi yang baik saat pengiriman pesan, ada beberapa faktor yang mendukung komunikasi antara pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dari apa yang telah diungkapkan pimpinan UD Kaos Hasby dapat dipahami faktor yang mendukung komunikasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti faktor pendukungnya adalah tindakan atau sikap yang diterapkan pimpinan perusahaan dengan memotivasi para karyawannya. Secara garis besar sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seseorang pimpinan yaitu energi secara fisik dan mental, keahlian teknis, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosional, *human relationship*, dan kemampuan memotivasi anggotanya.

Selain itu, penulis menganalisis faktor pendukung lainnya yaitu pimpinan juga memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan. Reward merupakan salah satu

metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat berupa imbalan, hadiah, penghargaan atau hadiah yang dimaksudkan agar seseorang lebih giat dalam usahanya memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang dicapai (Rizki Ayu Pramesti, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti *Reward* atau penghargaan yang diberikan pimpinan UD Kaos Hasby berupa hadiah seperti TV, *Handphone*, atau uang tunai. Di sini karyawan yang mendapat penghargaan yaitu karyawan yang berprestasi dan karyawan yang paling lama bekerja di UD Kaos Hasby.

Menurut penulis, faktor pendukung lainnya adalah fasilitas yang memadai. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi perusahaan terhadap karyawan sebagai penunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan (Hardiyanti, 2021). Sebab Pimpinan UD Kaos Hasby memberikan fasilitas tersebut agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Dampak Diadakan Komunikasi Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Di UD Kaos Hasby

Komunikasi selalu mempunyai efek atau pengaruh terhadap satu atau lebih orang yang terlibat dalam proses komunikasi. Pengaruh komunikasi adalah perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap, perasaan atau perilaku setiap individu atau orang yang berkomunikasi. Komunikasi dianggap efektif jika menghasilkan efek yang diharapkan komunikator. Perubahan ini terlihat pada jawaban-jawaban yang diberikan oleh penerima pesan sebagai umpan balik, apakah komunikasi berhasil atau tidak, apakah berdampak atau tidak (M. Husseyn, 2000).

Penulis menganalisis bahwa dampak diadakan komunikasi pada UD Kaos Hasby kepemimpinan terhadap karyawan yaitu sangat berdampak positif, apalagi ketika pimpinan UD Kaos Hasby memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya dorongan atau rangsangan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan didalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Dengan motivasi, karyawan UD Kaos Hasby akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sesuai bagian masing-masing.

Di UD Kaos Hasby pimpinan perusahaan juga memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawan. Pemberian penghargaan didasarkan pada prinsip keadilan, dimana menghargai pencapaian karir pasti akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, beramaan dengan penghargaan atau *reward* yang diterapkan oleh pihak perusahaan UD Kaos Hasby.

Komunikasi juga berdampak pada penyelesaian masalah atau konflik. Dimana konflik yang ada dapat terselesaikan sampai menemukan solusi terhadap konflik tersebut.

Walaupun komunikasi dianggap sebagai salah satu pemicu konflik, akan tetapi di sisi lain komunikasi dapat dijadikan sebagai alat untuk mengatasi konflik atau permasalahan tersebut. Konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkannya (Arifudin Tike, 2017). Sehingga komunikasi sangat dibutuhkan dalam lingkup perusahaan, terutama komunikasi antara semua pihak perusahaan. Melalui komunikasi setiap seseorang dapat membangun hubungan yang baik sehingga menghindari dan mengatasi segala persoalan dalam konflik.

KESIMPULAN

Komunikasi yang dilakukan pimpinan UD Kaos Hasby dalam meningkatkan kinerja karyawan belum berjalan dengan cukup baik. Ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki seperti intensitas pertemuan. Namun demikian, pimpinan UD Kaos dalam berkomunikasi dengan karyawan sudah sesuai dengan prinsip komunikasi Islam berdasarkan tematik Al-Quran. Pimpinan sudah bersikap jujur, menyampaikan informasi sesuai dengan fakta, bertanggung jawab atas apa yang dikatakan, adil dan menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Terdapat faktor yang mempengaruhi komunikasi. Faktor penghambat yang terjadi di UD Kaos Hasby yaitu kurangnya kemampuan bahasa yang dimiliki karyawan. Namun demikian intensitas pertemuan antara pimpinan dengan karyawan yang minim menyebabkan komunikasi berjalan tidak maksimal. Sedangkan faktor pendukung antara lain motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan perusahaan juga memberikan penghargaan atau *reward* untuk karyawan. Selain itu ketersediaan dan fasilitas kerja yang memadai membuat karyawan nyaman.

Dampak dari komunikasi yang dilakukan antara pimpinan UD Kaos Hasby dan karyawan berdampak positif. Setelah pimpinan memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sudah sesuai dengan indikator pengukuran kinerja karyawan. Namun, harus ada beberapa unsur yang perlu diperbaiki. Agar kinerja karyawan bisa maksimal.

REFERENSI

- Alimuddin. 2016. "Pesan, Tanda, dan Makna dalam Studi Komunikasi." *Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya* 1(1):96-110 <https://jurnal.stkipbjm.ac.id/index.php/STI/article/view/344>.
- Arifudin Tike. 2017. "Pola Komunikasi Dalam Penganggulangan Konflik." *Jurnal Tabligh Edisi Khusus* 1(13):113 <https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/tabligh/article/view/6021/5193>.
- Ilona Vicenovie Oisina. 2020. *Media Konvensional dan Media Online*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indun Qomariah. 2021. "Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." IAIN Ponorogo.

- M. Askari, Vivi Afiani,. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Action Research Research And Developmpt.* Sulawesi Tenggara: Yayasan Pondok Pesantren Al-Mawaddah Warrahmah Kolka.
- M. Husseyn. 2000. *Teori Komunikasi Massa.* Jakarta: Grasindo.
- Mahfudhlah Fajire. 2016. *Budaya Masyarakat Pesisir Wedung Jawa Tengah Melihat Gaya Komunikasi dan Tradisi Pesisiran.* Jawa Tengah: CV Mangku Bumi Media.
- Maulida Nurhidayati. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6(2):101 <https://ojs.uniskabjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/3559>.
- Muhammad Hasan. 2022. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Widina.
- Oka Imanidar. 2022. "Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Semangat Bekerja Di Sub Bagian Komunikasi Pimpinan Pemkab Tegal." *Ejournal Universitas Tadulako* 9(2): 158 <https://jurnal.fisip.untad.ac.id/index.php/kinesik/article/view/382>.
- Rismayanti. 2018. "Hambatan Komunikasi Yang Sering Dihadapi Dalam Sebuah Organissasi." *Jurnal Ilmiah AlHadi* 4(1):825-834 <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/alhadi/article/view/>.
- Rizki Ayu Pramesti. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS* 9(1): 57–63, <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>
- Indun Qomariyah, 2021. "Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyyawan," *Skripsi* .Ponorogo. IAIN Ponorogo.
- William Widjaja. 2021. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X." *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 19(1).