

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN  
TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MITRA  
NATA PERDANA KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Disusun Oleh:  
EDO SUSANTO  
2019120210**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
MALANG  
2023**

## RINGKASAN

Kinerja pekerja mempunyai peranan yang besar dalam kelanjutan perkembangan pertumbuhan perusahaan. Eksekusi representatif dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu komunikasi internal, etos kerja, dan kolaborasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, etos kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja perwakilan pada UD. Mitra Nata Perdana Rezim Malang sampai taraf tertentu dan terus menerus. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penyelidikan ini. 42 karyawan di UD. Mitra Nata Perdana, Rezim Malang, digunakan sebagai uji eksplorasi populasi, contohnya diselesaikan dengan pendekatan pemeriksaan mendalam. Jajak pendapat adalah teknik pengumpulan informasi yang digunakan oleh para ahli. Aplikasi SPSS 26 digunakan untuk melakukan berbagai kecambah langsung sebagai bagian dari metode penelitian informasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki nilai t determinasi sebesar 4,675 terhadap kinerja representatif, disiplin kerja memiliki nilai t determinasi sebesar 4,489 terhadap kinerja pekerja, dan kerjasama secara keseluruhan memiliki nilai t determinasi sebesar 3,891 terhadap kinerja representatif. Rezim Mitra Nata Perdana Malang dengan nilai F putus = 16,727 atau pengaruh sebesar 56,9%. Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja, dan kolaborasi secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di UD. Temuan investigasi menunjukkan bahwa kerja tim, etos kerja, dan komunikasi internal memainkan peran utama dalam membangun pameran yang representasional.

***Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan, Kinerja, Komunikasi Internal, Teamwork.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dan diantisipasi dalam kepengurusan suatu perkumpulan mengingat mereka merupakan faktor penentu dalam kegiatan yang bersifat hierarkis seperti berkoordinasi, bersiap-siap, dan berkoordinasi (Fahmi, 2016). SDM hanya komponen manusianya saja, atau manusia itu sendiri, untuk meningkatkan kinerja pekerja dengan lebih baik (Gunawan et al., 2021). Memberikan, memahami, dan mencapai hasil yang optimal tentu menjadi syarat bagi mereka yang berkompoten di bidangnya.

Dalam kondisi saat ini, ketika persaingan bisnis semakin ketat, asosiasi harus mempunyai keleluasaan untuk menambah batasan jumlah delegasinya. Tujuan peningkatan aset manusia adalah untuk membantu para delegasi yang diberangkatkan sebagai agen dengan memberikan bimbingan, persiapan, dan kemajuan. (Umam dan Atho'illah, 2021) Siklusnya sangat luas. Program kerja di bidang regulasi membantu meningkatkan ketersediaan sumber daya manusia. Terapi yang berkelanjutan diyakini mampu mengimbangi implementasi program SDM.

SDM adalah salah satu departemen di dewan yang menggabungkan perencanaan, implementasi, dan dukungan. Metode ini harus terlihat jelas dalam tugas dan sudut pandang yang berkaitan dengan bisnis, keuangan, atau pertumbuhan profesional. Karena kebutuhan SDM harus dilihat sebagai peran kunci dalam mencapai tujuan hierarki, dewan merujuk pada fasilitas penyimpanan energi manusia sebagai lokasi di mana berbagai pertemuan dan penelitian yang mengembangkan sudut pandang SDM digabungkan secara terstruktur. Indonesia merupakan salah satu negara dimana penyakit Covid sangat sering terjadi. Untuk menentukan tujuan asosiasi, agen, dan masyarakat, SDM harus memiliki pengetahuan dan keahlian dalam mengelola angkatan kerja (Hasibuan, 2022). Bidang penyiapan yang kini banyak mengalami modifikasi untuk beradaptasi dengan metode pembuangan sosial yang dilakukan otoritas publik, merupakan salah satu sektor sumber daya manusia yang jelas terkena dampak kejadian seperti ini. Derajat realisme dan kemampuan memahami tujuan yang harus dicapai di perusahaan, oleh agen, dan di masyarakat yang paling penting terkait dengan aset manusia para eksekutif (SDM) adalah pemanfaatan orang dalam menjalankan tugas.

Karena komunikasi dalam HR terbatas, terutama antara karyawan dan delegasi serta antara perwakilan dan manajer, terdapat perbedaan antara taktik hierarki dan kenyataan saat ini. Pekerja sering meremehkan pentingnya norma-norma otoritatif yang ada saat ini, seperti yang ditunjukkan oleh miskomunikasi antara supervisor dan perwakilan mengenai keputusan hierarki. Berperilaku buruk saat bekerja merupakan perilaku yang patut ditiru. Konflik antara pimpinan, karyawan, dan atasan dapat menimbulkan kesalahan dalam rencana yang dibuat perusahaan. Organisasi pasti mempunyai prosedur untuk menghadapi setiap situasi yang muncul, baik itu masalah atau kesuksesan. Masalah dapat diselesaikan dengan membina komunikasi internal yang baik di dalam perusahaan.

Berdasarkan hipotesis utama yang dikemukakan peneliti, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa keterampilan sosial sering menjadi permasalahan di UD. Mitra Nata Perdana, Sistem Malang, dan hanya ada sedikit pertukaran sentimen, pemikiran,

atau hal-hal terkait bisnis antara delegasi individu, pekerja, dan atasan. Oleh karena itu, UD. Mitra Nata Perdana, Malang Sistem lebih jarang dijalankan. Di UD. Sistem Mitra Nata Perdana Malang, terdapat permasalahan lain juga, terutama kurangnya disiplin dan kerjasama tim, selain komunikasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sangat sulit untuk diterapkan, sehingga hal-hal buruk menimpa agen-agen tertentu, terutama ketika mereka terlambat masuk kerja atau pulang pada jam yang tidak disarankan. Hal ini dapat mengakibatkan eksekusi menjadi kurang menarik. Masalah usaha bersama seringkali tidak terkontrol karena mungkin disebabkan oleh beberapa hal, seperti kurangnya komunikasi antara pemimpin, karyawan, dan delegasi, yang dapat mengakibatkan kecanggungan, rasa malu, dan rasa malu. Metode Mitra Nata Perdana Malang kurang efektif di UD karena kurangnya upaya terpadu.

Korespondensi ke dalam merupakan suatu metode pertukaran informasi dan ide di dalam suatu perusahaan, menurut Sukoco dalam Fadliyah (Zahra et al., 2022). Penciptaan struktur hierarki yang unik dihasilkan dari diskusi gagasan antara manajemen asosiasi dan delegasi. Kerja juga bergantung pada pertukaran ide yang adil dan vertikal di dalam kelompok. Komunikasi interior disebut sebagai siklus kerjasama karena biasanya berkembang dari paksaan (Liliweri, 2017). Idealnya, komunikasi internal akan mencakup informasi penting (tidak ada perbaikan atau kemunduran), semua informasi yang diperlukan oleh delegasi untuk berhubungan dengan tugas-tugas terkait bisnis, dan harus proporsional antara manajemen dan karyawan. Permasalahan yang ada di UD. Sistem Mitra Nata Perdana Malang, khususnya kegagalan pimpinan (keturunan pemilik) dalam menyampaikan pesan dari pemilik (wali) kepada karyawan selama jangka waktu yang lama dalam kelangsungan perusahaan, disebabkan oleh kegagalan atasan dalam melakukan hal tersebut. tidak menyampaikan pesan ke agen terkait. Komunikasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja agen dan dapat menghasilkan peningkatan SDM.

Disiplin di tempat kerja mencakup kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi setiap aturan adat dan otoritatif yang relevan. Disiplin tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kecenderungan para delegasi untuk secara konsisten kembali pada waktu yang ditentukan oleh organisasi, menyelesaikan semua tugas dengan memuaskan, menyetujui semua pengaturan hierarki, dan mengikuti prosedur standar. Menjaga disiplin akan memastikan tugas diselesaikan secara efektif dan efisien, yang berdampak signifikan terhadap seberapa baik pelaksanaannya (Sutrisno dkk., 2016). Landasan bagi kemampuan delegasi untuk melakukan penilaian, berusaha untuk tidak berpartisipasi dalam perilaku yang tidak sedap dipandang, bertindak sesuai dengan taktik hierarki, dan mengambil keputusan untuk membahas topik penting adalah disiplin. Disiplin kerja sudah hilang di UD. Peraturan Mitra Nata Perdana Malang yang dapat mengakibatkan kurangnya konsistensi profesional terhadap standar dan nilai-nilai yang relevan, merupakan permasalahan yang ada di UD. Karena berbagai keadaan, orang sering kali tiba di tempat kerja lebih lambat dari waktu yang diharapkan. Saat mereka berangkat pulang, perusahaan masih mengirimkan paketnya. Mitra Nata Perdana, Malang Raya adalah namanya. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi karena memegang peranan penting dalam membantu pencapaian tujuan hierarki.

Upaya terkoordinasi adalah sejenis tugas pengumpulan yang melibatkan keterampilan dan tanggung jawab besar untuk melaksanakan tugas yang telah disepakati

sebelumnya guna mencapai tujuan secara efisien dan berhasil. Ini dapat digambarkan sebagai minat atau kolaborasi. Dalam pengaturan kelompok, tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dibagi di antara para peserta. Suatu bentuk pengumpulan pekerjaan yang dikenal sebagai upaya terkoordinasi memerlukan penggunaan keterampilan dan tanggung jawab terkait untuk mencapai tujuan bersama. Upaya bersama adalah sekelompok orang yang saling melengkapi dan terfokus pada tujuan yang sama, sehingga perlu ditampilkan tujuan dan metodenya.

Kelompok kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja yang didelegasikan dalam suatu organisasi. Berikut ketentuan Mitra Nata Perdana Malang yang berlaku pada peristiwa yang terjadi di UD: (1) Kurangnya komunikasi antar agen dan antara atasan dengan karyawan; (2) perbedaan pendapat dalam evaluasi yang seringkali dirahasiakan; (3) Perjuangan dalam kerjasama, seperti kurangnya keinginan untuk membantu satu sama lain dalam suatu tugas sehingga jika salah satu delegasi mempunyai masalah dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya maka akan menghambat kemajuan agen lainnya. Akibatnya, tujuan sehari-hari terkadang tidak tercapai. UD. Mitra Nata Perdana, Malang System berupaya mengimplementasikan program-program yang dapat mendukung penggambaran situasi kontemporer lebih jauh lagi. Para ahli melihat perlunya meningkatkan komunikasi internal, disiplin, dan kerja tim untuk lebih meningkatkan eksekusi agen. Kerja sama, komunikasi internal, dan disiplin kerja dapat membantu kemajuan program ini.

Eksekusi agen sering dilihat dari dua sudut: dari eksekusi individu dan dari eksekusi konklusif (berkelompok). Presentasi seorang delegasi mungkin dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam bekerja, jumlah upaya yang mereka lakukan, dan dukungan organisasi mereka. Eksekusi progresif, menurut Sinambela dan Darmawan (2002), menggambarkan aktivitas dewan yang dapat memberikan hasil konklusif sesuai dengan perencanaan hierarki. Eksekusi progresif adalah hasil akhir yang diciptakan oleh seluruh delegasi dalam satu upaya sesuai dengan maksud dan tujuan afiliasi, sedangkan eksekusi individu merupakan hasil kinerja dan upaya satu delegasi dalam jangka waktu tertentu. Presentasi yang sempurna akan benar-benar bertujuan untuk memperkuat kemampuan karyawan atau bawahan dalam menangani permasalahan yang tidak terduga.

Pekerjaan pendelegasian dapat diselesaikan setelah diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan pendelegasian dalam suatu afiliasi dimana seseorang mengisi sebagai delegasi dalam jangka waktu tertentu sejak pelaksanaan pekerjaan pendelegasian tersebut benar-benar bertujuan untuk mencapai maksud dan tujuan asosiasi.

Sesuai dengan pengertian “eksekusi terhadap buruh” di atas, maka UD. Peraturan Mitra Nata Perdana Malang memerlukan latihan yang dapat menghasilkan pelaksanaan yang sangat baik. Untuk menyelesaikan tugas diperlukan komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama kelompok (kelompok kerja). Dalam konteks ini, komunikasi internal diperlukan untuk menjaga hubungan positif antara manajer dan karyawan, memastikan bahwa informasi diberikan secara akurat, mengubah perspektif perwakilan, memajukan tujuan, dan menunjukkan inisiatif yang kuat. Komunikasi interior bekerja secara khusus untuk meningkatkan koneksi dan afiliasi dengan keterbukaan batin yang dialokasikan oleh organisasi untuk menjalin hubungan mendalam yang dirasakan melalui tanggung jawab dan tugas dalam mencapai tujuan

otoritatif. Keterampilan disiplin kerja berfungsi sebagai indikasi kesesuaian dengan norma-norma dan prinsip-prinsip yang relevan karena hal ini dapat mempengaruhi seberapa efektif arahan asosiasi dilaksanakan. Disiplin kerja harus diperkuat agar lebih meningkatkan pelaksanaannya. Meskipun demikian, keterampilan kerja tim akan membuat pekerjaan lebih mudah jika ada masalah di dalam organisasi, serta memberikan bantuan luas bagi perwakilan individu serta supervisor dan bawahan. Rapat kerja merupakan bagian dari proses yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Kondisi seperti itulah yang melatarbelakangi peneliti dalam menyusun laporan proposal penelitian serta dengan uraian dan paparan diatas, yang kemudian peneliti mengangkat tema atau judul penelitian yaitu: “PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA, DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MITRA NATA PERDANA KABUPATEN MALANG”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kaki Tangan Aturan Nata Perdana Malang?
2. Melihat bagaimana disiplin bisnis UD mempengaruhi kinerja karyawan. Kaki Tangan Nata Perdana Malang Rule?
3. Apakah ketua nata kaki tangan UD. Eksekusi perwakilan Rezim Malang banyak berubah dengan kerjasama?
4. Apakah kolaborasi, etos kerja, dan komunikasi internal berpengaruh nyata terhadap pelaksanaan representasi di UD? Mitra Rule Nata Perdana dan Malang

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada UD. Mitra Nata Perdana, Rezim Malang.
2. Untuk menilai bagaimana pelaksanaan keterwakilan pada UD. Mitra Nata Perdana Rezim Malang terkena dampak disiplin kerja.
3. Untuk menilai bagaimana kolaborasi mempengaruhi kinerja pekerja di UD. Mitra Nata Perdana, Rezim Malang.
4. Untuk menilai bagaimana komunikasi internal, disiplin, dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja perwakilan di UD. Mitra Nata Perdana, Rezim Malang.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan hal berikut, manfaat umum dari penyelidikan ini adalah:

1. Bagi penulis, memberikan pengetahuan segar untuk meningkatkan kualitas pribadi khususnya di bidang HR Board yang berkaitan dengan komunikasi antar kantor, kolaborasi tempat kerja, dan kedisiplinan.
2. Bagi instansi, dapat dijadikan sebagai saran atau masukan untuk perbaikan pelaksanaan agar jauh lebih baik dari sebelumnya, serta dapat menjadi bahan evaluasi perkantoran.
3. Bagi peneliti yang akan datang, dapat digunakan sebagai sumber untuk membantu Anda memfokuskan studi lebih lanjut pada topik yang paling penting.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI The Influence of Internal Communication in Building Organizational Culture. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <file:///C:/Users/User/Downloads/25198-77276-1-PB.pdf>
- Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA ( Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung ). Dimas Okta Ardiansyah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70/11>
- Aryandhana, D., Bintarti, S., & Hidayatullah, R. (2021). Pengaruh Persepsi Dan Preferensi Masyarakat Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Syariah Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 6(02), 191–206. <https://doi.org/10.37366/jespb.v6i02.247>
- Budi Kuncoro, H., & Suryaputri, R. V. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Underpricing Saham Pada Penawaran Umum Perdana Di Bei Periode 2015-2017. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 263–284. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i2.5573>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 367–377. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 9(2), 200–207. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v9i2.3639>
- Hamsi, M., Gunawan, C. I., & Askiyanto, M. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Tribhuwana Tunggaladewi.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Kurniati, Ri. (2019). *Pengaruh Good Corporate Governance, Keputusan Investasi, Kebijakan Hutang dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Tahun Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 20*. 1–21.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Prenada Media.

- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W (2013). *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Nurjaman, Kadar and Umam, K. (2012). *Komunikasi dan Public Relation*. Pustaka Setia.
- Prasetyo Andi Catur, Sutopo, I. N. (2017). Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Momen Global Internasional Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 838– 848.
- Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 1–12. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2956538&val=26336&title=PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2956538&val=26336&title=PENGARUH%20TOTAL%20QUALITY%20MANAGEMENT%20DAN%20MANAJEMEN%20PENGETAHUAN%20TERHADAP%20KINERJA%20ORGANISASI)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Udayanto, R. R., Bagia, I. W., & Ni Nyoman Yulianthini. (2015). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT COCA-COLA. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Akuntansi Biaya : Teori dan Penerapannya*.
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i1.1206>
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Penta Valent Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal ...*, 1(3), 778–785. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1376%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1376/832>
- Zahra, F., Sukoco, I., Auliana, L., & Barkah, C. (2022). Komunikasi Efektif Dalam Membangun Strategi Customer Relationship Management. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.30998/g.v2i1.1074>