



---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BCA MULTIFINANCE CABANG CIPUTAT**

---

**Tio Bagus Cahyono<sup>1\*</sup>, Yusuf Supardi<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

[Tiobagus048@gmail.com](mailto:Tiobagus048@gmail.com), [dosen01833@unpam.ac.id](mailto:dosen01833@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Cabang Ciputat. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh berjumlah sampel 70 responden. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,749 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,457 > 1,996) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Cabang Ciputat. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Cabang Ciputat dengan koefisien korelasi sebesar 0,781 memiliki tingkat hubungan yang rendah. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,468 > 1,996) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Cabang Ciputat. Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Cabang Ciputat dengan koefisien korelasi sebesar 0,882 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (20,720 > 3,13) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multifinance Cabang Ciputat.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the influence of Leadership and Communication on Employee Performance at PT BCA Multifinance Ciputat Branch. This study uses a causal associative method with quantitative techniques. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 70 respondents. The results of this study are that Leadership has a significant effect on Employee Performance with a correlation coefficient of 0.749 has a strong relationship level. The hypothesis test obtained a ttable > ttable value or (3,457 > 1,996), thus H0 was rejected and H1 was accepted, meaning that there was a partial influence between Leadership on Employee Performance at PT BCA Multifinance Ciputat Branch. Communication affects Employee Performance at PT BCA Multifinance Ciputat Branch with a correlation coefficient of 0.781 has a low level of relationship. The hypothesis test obtained a ttable > ttable tcount value or (6.468 > 1.996) thus H0 was rejected and and*

*H1 is accepted, which means that there is a partial influence between Communication on Employee Performance at PT BCA Multifinance Ciputat Branch. Leadership and Communication have an effect on Employee Performance at PT BCA Multifinance Ciputat Branch with a correlation coefficient of 0.882 has a strong relationship level. The hypothesis test obtained a value of  $F_{cal} > F_{tabel}$  or  $(20.720 > 3.13)$ , thus  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, meaning that there was a simultaneous influence between Leadership and Communication on Employee Performance at PT BCA Multifinance Ciputat Branch*

**Keywords : Leadership, Communication, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab atau dengan kata lain kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap perusahaan pasti mempunyai target yang ingin dicapai, ada beberapa masalah terkait income yang didapatkan setiap tahunnya yaitu belum terealisasinya nya target selama 3 tahun yang telah di tetapkan oleh PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat.

**Tabel 1.1 Data kinerja karyawan di tahun 2021-2023 PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat**

Tahun	Target Income Per tahun	Income Terealisasi	Presentase Teralisasi %	Keterangan
2021	7.500.000.000,00	5.765.000.000,00	77%	Belum Terealisasi
2022	8.600.000.000,00	7.130.000.000,00	81%	Belum Terealisasi
2023	6.750.000.000,00	6.154.000.000,00	91%	Belum Terealisasi

Sumber: Data Dari HRD PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat tahun 2023

Dari data kinerja karyawan di atas menunjukkan belum terealisasinya target income setiap tahunnya, faktor tidak terealisasinya kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena karyawan PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat belum mencapai target yang diharapkan oleh PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat. Selama kurun waktu dari tahun 2021-2023 karyawan dituntut untuk memiliki tingkat kesadaran tinggi dan ketaatan penuh, agar dalam melaksanakan pekerjaan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Selain tingkat kesadaran tinggi dan ketaatan penuh maka seluruh karyawan dan pimpinan harus di tanamkan rasa kenyamanan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah di berikan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kerjasama yang baik demi mencapai hasil yang memuaskan.

Dalam suatu perusahaan kepemimpinan hal yang sangat penting kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. Dari penjelasan di atas

dapat di simpulkan bahwa dengan adanya pemimpin di suatu perusahaan maka akan meminimalisir kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang di miliki seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menginspirasi orang lain agar mau bersedia untuk mengikuti arahan pemimpin dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan antar pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana pimpinan mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

**Hasil Pra Survey Kepemimpinan PT BCA Multi Finance cabang Ciputat Tahun 2021-2023**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan	Hasil presentase		Hasil Keseluruhan presentase
		Setuju	Tidak Setuju		Setuju	Tidak Setuju	
<b>1.</b>	<b>Skill Berkomunikasi pimpinan</b>						
	Pimpinan selalu menyampaikan arahan dengan bahasa yang komunikatif serta gaya bahasa yang mudah dimengerti	19	11	30	63%	37%	100%
<b>2.</b>	<b>Kejujuran Pimpinan</b>						
	Atasan terbuka terkait permasalahan internal perusahaan	25	5	30	83%	17%	100%
<b>3</b>	<b>Penyampain Kata-Kata</b>						
No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan	Hasil presentase		Hasil Keseluruhan presentase
		Setuju	Tidak Setuju		Setuju	Tidak Setuju	
	Dalam berkomunikasi atasan						

	menggunakan beberapa kata dan kalimat yang efektif	17	13	30	57%	43%	100%
<b>4.</b>	<b>Pengambilan Keputusan</b>						
	Atasan selalu melakukan musyawarah terkait beberapa keputusan dalam perusahaan	21	9	30	70%	30%	100%

Sumber: Hasil Pra Survei Dari HRD PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat Tahun 2023

Berdasarkan hasil survey Kepemimpinan di PT BCA Multi Finance mendapatkan bahwa Skill berkomunikasi pimpinan 19 orang mengatakan BAIK dengan persentasi 63% sedangkan 11 orang mengatakan TIDAK dengan persentasi 37%, Kejujuran Pimpinan 25 orang mengatakan BAIK dengan persentasi 83% sedangkan 5 orang mengatakan TIDAK dengan persentasi 17%, Penyampaian kata-kata 17 orang mengatakan BAIK dengan persentasi 57% sedangkan 13 orang mengatakan TIDAK dengan persentasi 43%, Pengambilan Keputusan 21 orang mengatakan BAIK dengan persentasi 70% sedangkan 9 orang mengatakan TIDAK dengan pesentasi 30%.

Berdasarkan hasil pra survey yang didapatkan pada PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat masih belum tercapainya target perusahaan terkait nilai kepemimpinan seperti kompetensi, integritas, ketegasan dan komunikasi. Kurang maksimalnya pada kepemimpinan terutama masalah komunikasi masih rendah dan tentu akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan maka dengan hal itu pemimpin harus meningkatkan gaya bahasa serta penyampaian komunikasi yang baik serta terarah kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiono (2019:8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan,”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,574	2,635		9,324	,000
	Kepemimpinan	,277	,080	,387	3,457	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Hasil hipotesis Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a$  = terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variable Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 3,457 sedangkan  $t_{tabel}$  pada tarafnyata  $\alpha = 0,05$  *degrees of freedom* (df) = 70 - 3 = 67 menghasilkan  $t_{hitung}$  1,996. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  (3,457 > 1,996) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

#### Hasil Uji Parsial Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,049	2,430		7,428	,000
	Komunikasi	,528	,082	,617	6,468	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Hasil hipotesis Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a$  = terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variable Komunikasi ( $X_2$ ) adalah 6,468 sedangkan  $t_{tabel}$  pada tarafnyata  $\alpha = 0,05$  *degrees of freedom* (df) = 70 - 3 = 67 menghasilkan  $t_{hitung}$  1,996. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  (6,468 > 1,996) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

#### Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,856	2	275,428	20,720	,000 <sup>b</sup>
	Residual	890,629	67	13,293		
	Total	1441,486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
---

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan
---

Hasil analisis uji F yang disajikan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,720 melebihi nilai F kritis sebesar 3,13, yang mengindikasikan adanya hubungan yang tidak signifikan secara statistik antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, memberikan bukti yang kuat atas signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh berganda, simultan, positif, dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) merupakan prediktor penting bagi kinerja karyawan, dan efek gabungannya signifikan.

Hasil uji F mengkonfirmasi signifikansi model, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai F hitung sebesar 20,720 yang melebihi nilai F kritis sebesar 3,13. Dalam sebuah temuan penelitian yang inovatif, penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) merupakan duet dinamis yang secara signifikan dan simultan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di PT BCA Multi Finance Cabang Ciputat

## SIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 24,574 + 0,277 X1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,887 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,749 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,9%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (3,457 > 1,996) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,049 + 0,582 X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,1%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (6,468 > 1,996) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik Komunikasi yang ada dan dimiliki karyawan di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,676 + 0,031 X1 + 0,506 X2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,618 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 0,882 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 88,2% sedangkan sisanya

sebesar 11,8 % dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftable (20,720 > 3,13) sertamemilikinilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hair. (2020). Teori Komunikasi Perspektif Indonesia: Gagasan dan Kemungkinan, *Jurnal Interaksi: Jurnal Komunikasi*, 02 (4)
- Ahmad & Afandi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2)
- Anoraga & Pandji. (2016). *Manajemen Bisnis*. Jakarta; Rineka Cipta
- Ansory, A. F & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka.
- Aprinawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Plans*, 11 (1)
- Aris & Salam. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah*, 4(1).
- B. Uno, Hamzah. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta; Bumi Aksara
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan & Fauziah Lamaya. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2)
- Dimiyati. Mudjiono. (2014). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2016). *Psikologi Belajar*. Jakarta; Rineka Cipta
- Edy, Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana
- Eka Destriyanto Pristy Ayunengtyas. (2017). Pengaruh Elemen Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Mengajar Guru Melalui Komitmen Efektif Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 1(7)
- Eko, Widodo Suparno. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- Fifi Hasnawati. (2018). Manajemen dalam Komunikasi. *Jurnal UIINSU*. 5(6)
- Gunawan, A., Kumala, D., & Eryandi, E. (2025). The Influence of Communication, Leadership, and Budget Management on Project Success. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 454-465.
- Hamdi. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2)
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Ilham Wahyu Pratama & Gendut Sukarno. (2021). Analisis Penilaian Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 02(30)
- Indra Kusdianto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(8)
- Lasa, Yeremias & Ratminto. (2020). Pengaruh Model Kepemimpinan dan Manajemen Terhadap Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal UGM*, 1(2)

- Moh Khoiri & Nurul rahma Oktavia. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bawaslu Kota administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Universitass Pamulang*, 01(19)
- Muhammad Nur'Ain, nadia Rapihah & Nor Syifa Resti Nur Anisa. (2023). Kepemimpinan Rasulullah. *Jurnal Uin Alauddin*, 1(3)
- Nur Ambia. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*. 3(1)
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Patma Subali Tudung, Maskan Muhammad & Mulyadi Kukuh. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang; POLINEMA PRESS
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rijal, Harry, Abdurohim, Titin Astuti Osrita Rapsara, Eko, M, Taher, M & Ardiansyah (2023). *Pengantar Manajemen (Konsep Dasar Untuk Era Modern Manajemen)*. Purbalingga; EUREKA MEDIA AKSARA
- Sidoarjo Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta
- Waridah. (2016). Berkomunikasi dengan Bahasa yang Efektif dapat Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Simbolika*, 2(2)
- Yuni Candra, Rahmat & Sapta Eka Putra. (2021) Komunikasi Dan Manajemen Organisasi. *Jurnal Community Engagement & Emergence Journal*, 1(3)
- Zikri Fachrul & Achamd wildan. (2017). Kajian Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi*, 10(3).