

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT COLLECTION PADA PT. JULO TEKNOLOGI FINANSIAL TANGERANG SELATAN

Fikri Nopal Idrisza¹, Rizka Wahyuni Amelia²

¹ Undergraduate Management Study Program Faculty Of Economics And Business, Pamulang University, Indonesia

e-mail: ¹fikrinopal2121@gmail.com, ²dosen02465@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Communication (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) of the Teleoperation Unit at PT. Julo Financial Technology, South Tangerang. The method used is a quantitative method. The data sources for this research are in the form of questionnaires, documentation, observation and literature study. Data analysis used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient, multiple linear regression test and significance testing including the R statistical test. Using SPSS version 21 software. The results of this research show that communication has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 27.292 + 0.338X_1$, a correlation value of 0.927, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 86.0% and the hypothesis test is $t_{count} 3.789 > t_{table} 2.001$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of communication on employee performance. Work Discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 27.957 + 0.202X_2$, a correlation value of 0.961, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 92.3%, and the hypothesis test obtained $t_{count} 3.509 > t_{table} 2.001$. Thus H_{02} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a significant influence of work discipline on employee performance. Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 24.218 + 0.112 X_1 + 0.197 X_2$. The correlation value is 0.936, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 92.7% while the remaining 7.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $363.562 > F\text{-table } 2.766$. Thus H_0 is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of communication and work discipline on employee performance

Keywords: Communication; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit Teleoperation pada PT. Julo Teknologi Finansial Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah berupa kuesioner, dokumentasi, observasi dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear berganda dan pengujian signifikan meliputi uji statistik R. Dengan menggunakan *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,292 + 0,338X_1$, nilai korelasi sebesar 0,927 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,0% dan uji hipotesis $t_{hitung} 3,789 > t_{tabel} 2,001$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,957 + 0,202 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,961 artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,3%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 3,509 > t_{tabel} 2,001$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,218 + 0,112 X_1 + 0,197 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,963 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,7% sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $363,562 > F\text{-tabel } 2,766$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya sangat berkaitan dengan masalah produktivitas, dan produktivitas pada dasarnya sangat berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan suatu keadaan di mana output dibandingkan dengan input, sedangkan efektivitas berhubungan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasidalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil

Begitu juga pada Unit Collection pada PT JULO Teknologi Finansial Tangerang Selatan kinerja pada karyawannya haruslah optimal agar memperhatikan kinerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan tetapi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi pada Unit Collection pada PT JULO Teknologi Finansial Tangerang Selatan kadangkala ditemui kendala diduga tingkat kinerja karyawan belum optimal, masih kurangnya tingkat kualitas kinerja, Masih kurangnya kemandirian pada karyawan dalam bekerja, masih kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta masih kurangnya kerjasama antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaannya, untuk mengetahui hasil kinerja juga dapat menggunakan laporan KPI (Key Performance Indicator) yang menunjukkan pencapaian target yang ditentukan.

Tabel I. KPI (*Key Performance Indicator*) Unit Collection Pada PT JULO Teknologi Finansial

Tangerang Selatan Periode Tahun 2021-2022

No	Tahun	Target PAID	Pencapaian PAID	Presentase PAID	Target
1	2021	1.100	806	73%	100%
2	2022	1.100	933	78%	100%

Sumber: PT.Julo Teknologi *Finance*

Pada tabel diatas menjelaskan pencapaian target PAID. PAID adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Dapat dilihat target pencapaian kinerja karyawan pada PT. JULO Teknologi Finansial belum optimal hal ini dapat dilihat Kuantitas pada tahun 2021 mencapai 73% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 78%, aspek kuantitas pekerjaan yang diinginkan masih belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Dimana di tahun 2021 masih kurang 27% untuk mencapai target sedangkan di tahun 2022 ada sedikit kemajuan namun masih kurang 22% untuk mencapai target perusahaan. Seiring penjelasan di atas, dari hasil observasi awal penulis dengan karyawan Unit Collection pada PT. JULO Teknologi Finansial yang berjumlah 60 orang, didapatkan fakta bahwa para karyawan tersebut mempunyai kinerja yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Manajemen Unit Collection pada PT. JULO Teknologi Finansial Tangerang Selatan.

Tabel II. Pelaksanaan *Breafing All Unit Collection* Pada PT. JULO Teknologi Finansial Tangerang Selatan Tahun 2021 -2022

No	Tahun	Jumlah Pelaksanaan	Target pelaksanaan	Pencapaian target (%)
1	2021	10 kali	12 kali	80%
2	2022	12 kali	12 kali	100%

Sumber: PT.Julo Teknologi *Finance*

Pada tabel diatas menunjukkan seberapa sering unit Collection mengadakan *breafing all*

yang yang ditujukan untuk menyampaikan informasi, masukan dan motivasi baik dari para atasan (*Unit head, Supervisor, Team leader*) ataupun bawahan (*Agent Collection*) dan dapat dilihat pula tingkat keberhasilan tersampainya sebuah informasi pada unit *Collection* PT. JULO Teknologi Finansial Tangerang Selatan Setiap tahunnya unit *Collection* mengadakan *breafing* all 12 kali jadi setiap bulannya hanya 1 kali mengadakan brifieng all. Pada tahun 2021 unit *collection* mengadakan *breafing* all namun hanya 10 kali yang seharusnya 12 kali dari hasil *breafing* tersebut hanya mencapai 80% dan banyak karyawan yang alfa, izin dan sakit. Kemudian pada tahun 2022 unit *Collection* mengadakan *breafing* all 12 kali sesuai yang seharusnya dan di tahun ini mengalami kenaikan mencapai 78% dan beberapa karyawan yang alfa, sakit dan izin lebih sedikit dari tahun sebelumnya. dari tahun 2021 sampai 2022 hasil *breafing* all unit teleoperation belum mencapai target keberhasilan yaitu 100%.

Berdasarkan data yang telah diberikan oleh perusahaan PT JULO Teknologi Finansial yaitu data absensi kerja pada kehadiran karyawan selama 2 tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2022. Pada tahun 2021 presentase karyawan yang Alfa sebesar 25%, kemudian ditahun 2022 mengalami penurunan menjadi 21%,. Sedangkan untuk presentase sakit pada tahun 2021 sebesar 21%, kemudian ditahun 2022 mengalami penurunan sebesar 20%, Dan untuk presentase izin ditahun 2021 sebesar 18%, kemudian ditahun 2022 terjadi penurunan sebesar 15%. Tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Dan banyak karyawan yang mengabaikan peraturan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Lidya Pricilla (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia. Hasil penelitian diketahui bahwa Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan perhitungan hasil analisis regresi linear berganda adalah yang

ditemukan adalah $Y=8,889+0.178X1+0.167X2+0,417X3$.

Penelitian yang dilakukan oleh Ester Faya (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai thitung 2.294 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.994. komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Nilai thitung sebesar 3.470 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.994. motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Nilai thitung sebesar 2.359 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.994. dan hasil koefisien determinasi atau R square (r^2) adalah 0.563.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Taufik Lasmana (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Ada Jaya Group. Hasil penelitian ini diketahui Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin. Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh thitung (4,697) > ttabel (1,997) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan thitung (3,554) > ttabel (1,997) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siska Yunanti, Rizka Wahyuni Amelia, Lina Nofiana yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pt.wira kharisma property. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PT. Properti Wira Kharisma. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,466 dan nilai $5,499 > t$ tabel 1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi pada PT. Properti Wira Kharisma. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,263 dan nilai t hitung $3,110 > t$ tabel 1,984 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, Terdapat pengaruh secara bersama-sama

antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi pada PT. Properti Wira Kharisma.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit Collection pada PT JULO Teknologi Finansial berjumlah 60 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel sebanyak 60 orang karyawan unit Collection pada PT JULO Teknologi Finansial. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel III. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.218	3.545		6.833	.000
	Komunikasi	.112	.134	.158	.834	.408
	disiplin kerja	.197	.103	.362	1.916	.060

Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,218 + 0,112 X_1 + 0,197 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24,218 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 24,218 point.
- Nilai Komunikasi (X1) 0,112 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X1) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,112 point.

- Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,197 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,197 point.

Tabel IV. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.963a	.927	.925	3.58071	.927	363.562	2	57	.000

Predictors: (Constant), disiplin kerja, komunikasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,963 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel V. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.963a	.927	.925	3.58071	.927	363.562	2	57	.000

Predictors: (Constant), disiplin kerja, komunikasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,927 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 92,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 92,7\%) = 7,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel VI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.417	2.850		9.971	.000
	Komunikasi	.315	.083	.445	3.789	.000

Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,789 > 2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel VII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.140	2.860		10.189	.000
disiplin kerja	.187	.053	.419	3.509	.001

Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,509 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9322.825	2	4661.412	363.562	.000b
	Residual	730.825	57	12.821		
	Total	10053.650	59			

Dependent Variable: kinerja karyawan

Predictors: (Constant), disiplin kerja, komunikasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (363,562 > 2,766), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi

$Y = 27,292 + 0,338X_1$, nilai korelasi sebesar 0,927 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (3,789 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,957 + 0,202 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,961 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (3,509 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,218 + 0,112 X_1 + 0,197 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,936 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,7% sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (363,562 > 2,766). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan Komunikasi dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aa. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Erlangga.
- [3] Benyamin Molan, (2012), *Manajemen Pemasaran Jilid 1*, Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia.
- [4] George Terry (2014) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.

- [5] Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [6] Hasibuan, Melayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Pricilla, Lidya. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, 7(2).
- [8] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R & D*. Cetakkan Ke-22 Bandung :Alfabeta.
- [9] Sri Hardianti, Rizka Wahyuni Amelia (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan." *Journal Of Research And Publication Innovation*. Vol. 1 No. 4 (2023): October.
- [10] Yunanti, Siska, Rizka Wahyuni Amelia, And Lina Nofiana. "Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property." *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)* 6.3 (2022): 2552-2559.