

## **Pengaruh Komunikasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sekawan Biotek Denpasar Selatan**

Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>1</sup>, Putu Pande Yudiastra<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasarawati Denpasar,

<sup>2</sup> Fakultas Informatika dan Komputer, Institute Teknologi dan Bisnis STIKOM Bali

### **Abstrak**

Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami. Selain komunikasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kreativitas atau berfikir kreatif merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran. Selain komunikasi dan kreativitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi dan Kreativitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Sekawan Biotek Denpasar yang beralamat di Jl. Pertanian Pesanggaran - By Pass Benoa No.17, Pedungan, Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sekawan Biotek yang berjumlah 42 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100, maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 42 karyawan. Sehingga teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Copyright (c) 2026 Ni Luh Gede Putu Purnawati

---

✉ Corresponding author :

Email Address : -

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Suseno et al., (2023) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan secara optimal. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka mencerminkan meningkatnya kinerja karyawan.

CV. Sekawan Biotek sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, dan rencana kerja yang menyeluruh maka kinerja karyawan akan

meningkat. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan owner dan staf pada CV. Sekawan Biotek diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek belum optimal. Dari yang diperoleh menunjukkan penjualan selama tahun 2024 pada CV. Sekawan Biotek, dapat dilihat terjadinya fluktuasi volume penjualan pada CV. Sekawan Biotek dengan total rata-rata persentase 78,5% dimana persentase tersebut belum terbilang persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%. Fenomena lainnya yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga dapat di lihat dari tingginya tingkat absensi yang terjadi pada karyawan CV. Sekawan Biotek.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi (Putri et al., 2023). Komunikasi adalah proses bagaimana pemberi pesan memberikan informasi berupa pesan ataupun ide kepada penerima pesan agar dapat mengerti apa yang ingin disampaikan diperlukan komunikasi yang baik juga (Joni & Hikmah, 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang di lakukan di CV. Sekawan Biotek, beberapa permasalahan mengenai komunikasi yang sering terjadi di CV. Sekawan Biotek yaitu seperti dimana terjadi permasalahan akibat salah penangkapan atau penerimaan dari suatu komunikasi (*misscommunication*) antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan yang dapat berpengaruh dalam melayani pembeli. Jika ada pekerjaan yang urgent, terkadang informasi atasan tidak sampai pada bawahan yang seharusnya melakukan tugas tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya hubungan yang di jalin antara karyawan hingga tindakan yang seharusnya diambil tidak di lakukan dengan baik dan menyebabkan tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan.

Selain komunikasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Setyoningsih (2024), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Dalam dunia industri, kreativitas berperan penting untuk membantu perusahaan mengelola tugas, meningkatkan kinerja karyawan, serta menciptakan berbagai produk yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan di CV. Sekawan Biotek, ditemukan bahwa tingkat kreativitas karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini terlihat terutama pada indikator berpikir orisinal (*originality*), yakni kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang berbeda dalam menyelesaikan suatu masalah atau meningkatkan cara kerja. Banyak karyawan yang masih menunjukkan kecenderungan untuk bekerja secara rutin dan mengikuti pola yang sudah ada tanpa mencoba pendekatan yang lebih segar atau inovatif. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karyawan lebih banyak mengandalkan prosedur lama yang sudah biasa dilakukan, meskipun situasi atau permasalahan yang dihadapi terkadang menuntut adanya pendekatan yang lebih fleksibel.

## LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Komunikasi

Menurut Ginting et al., (2019) komunikasi adalah perilaku penyampaian yang baik, yang dilakukan secara langsung atau melalui media sosial. Menurut Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur

komunikasi adalah Komunikasi dengan atasan, Komunikasi dengan bawahan dan Komunikasi dengan sesama rekan kerja.

### **Kreativitas**

Menurut Hurlock (2023), kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasikan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru dan sebelumnya tidak pernah dikenal oleh pembuatnya. Menurut Widiastuti dan Fitriansyah (2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah Inovasi, Problem-solving dan Pengambilan keputusan

### **Kinerja Karyawan**

Nopitasari et al., (2023) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum. Maryati (2021:15) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah, setiap karyawan dapat memahami peran, tanggung jawab, serta ekspektasi yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan tugas (Waru et al., 2024). Vitaningrum (2021), komunikasi yang berjalan dengan baik, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, menjadi salah satu faktor strategis yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa produktivitas dan efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas interaksi komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan.

Dengan memiliki komunikasi yang baik maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pradnya dan Sandi (2023), yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa ditemukan oleh Semita et al., (2023), Putri et al., (2023), dan Sopndi et al., (2024) yang juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek Denpasar.

### **Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ferdiawan et al., (2024), kreativitas merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan relevan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efisien dan inovatif. Dalam lingkungan perusahaan, kreativitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Kreativitas merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung mampu menghasilkan ide-ide baru, inovatif, serta dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara yang lebih efektif. Penelitian yang

dilakukan oleh Fitriansyah dan Askiah (2023). Karyawan yang mampu berpikir kreatif cenderung memiliki inisiatif yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal yang mencakup aspek produktivitas, ketepatan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Hal ini menyatakan bahwa kreativitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dan Siagian (2023), serta Semita et al., (2023) yang menyatakan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal serupa juga nyatakan oleh Syafitri et al., (2022), dan Sonata et al., (2022) yang juga menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek Denpasar.

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Sekawan Biotek Denpasar yang beralamat di Jl. Pertanian Pesanggaran - By Pass Benoa No.17, Pedungan, Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sekawan Biotek yang berjumlah 42 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100, maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 42 karyawan. Sehingga teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulam daya menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Ket.
Komunikasi (X <sub>1</sub> )		
X1.1	0,979	Valid
X1.2	0,966	Valid
X1.3	0,925	Valid
Kreativitas (X <sub>2</sub> )		
X2.1	0,943	Valid
X2.2	0,939	Valid
X2.3	0,970	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
Y.1	0,933	Valid
Y.2	0,938	Valid
Y.3	0,948	Valid
Y.4	0,945	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai pearson correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Ket.
Komunikasi ( $X_1$ )	3	0,953	Reliabel
Kreativitas ( $X_2$ )	3	0,946	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	4	0,956	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	42
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Komunikasi	0,285	3,513
Kreativitas	0,251	3,980

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Sig.
Komunikasi	0,504

Kreativitas	0,938
-------------	-------

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

## Hasil Analisis Data

**Tabel 6**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Komunikasi	1.292		1.497	0.143
Kreativitas	0.463	0.376	3.170	0.003
Kinerja karyawan	0.379	0.315	2.846	0.007
R				0,921
<i>Adjusted R Square</i>				0,836
F				70,574
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah, 2025

### 1. Analisis Regresi Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,292 + 0,463 X_1 + 0,379 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

b1 sebesar 0,463, memiliki arti apabila kreativitas dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kreativitas akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

b2 sebesar 0,379, memiliki arti apabila komunikasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komunikasi akan diikuti kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel komunikasi dan kreativitas terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana dengan semakin baik komunikasi dan kreativitas maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, begitu sebaliknya.

### 2. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6 menunjukkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,921. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2020) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,921 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

### 3. Koefisien Determinasi

Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,836. Ini berarti besarnya kontribusi antara komunikasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 4. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . ini menunjukkan bahwa Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Komunikasi yang bernilai positif yaitu 0,463 dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik komunikasi, maka akan diikuti juga meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Dalam mewujudkan komunikasi yang efektif, diperlukan transmisi data dan ketrampilan tertentu dari pengirim atau penerima informasi. Ketrampilan tersebut meliputi ketrampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Dengan semakin baik keterampilan tersebut akan membuat pertukaran informasi menjadi lebih lancar sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Hasil ini juga didukung penelitian Pradnya dan Sandi (2023), yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa ditemukan oleh Semita et al., (2023), Putri et al., (2023), dan Sopndi et al., (2024) yang juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Kreativitas yang bernilai positif yaitu 0,368 dan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti

dengan semakin baik kreativitas, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah. Melalui karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Karyawan yang kreatif akan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah kondisi kearah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas yang bersifat kreativitas. Kreativitas dalam diri karyawan akan akan mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang, kecenderungan untuk mengekspresikan, dan mengaktifkan semua kemampuan organisasinya.

Hasil ini juga didukung penelitian Apriyani dan Siagian (2023), serta Semita et al., (2023) yang menyatakan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal serupa juga nyatakan oleh Syafitri et al., (2022), dan Sonata et al., (2022) yang juga menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, hasil ini juga berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga akan meningkat. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, hasil ini juga berarti bahwa semakin baik kreativitas maka kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga akan meningkat.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel komunikasi dan kreativitas 83,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor - faktor lain. Sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

## Referensi :

- Cordon, D., Williams, B., Beyerlein, S., & Elger, D. (2007, June). Distinguishing among processes of problem solving, design, and research to improve project performance. In 2007 Annual Conference & Exposition (pp. 12-555). <https://peer.asee.org/distinguishing-among-processes-of-problem-solving-design-and-research-to-improve-project-performance.pdf>
- Eksan, S. H. R. (2020). Halal risk management: A systematic literature review. *Journal of Management and Muamalah*, 10(2), 58-70. <https://scholar.google.com/citations?user=xfKg8lEAAA&hl=id&oi=sra>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/51>
- Putra, I. D. M. A. P., Putra, I. G. C., & Yuliastuti, I. A. N. (2024). Competence, Work Life Balance, Work Ethic and Performance of Cooperative Employees in Abiansema

- District. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 11(2), 152-161. <https://ejurnal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/9540>
- Putri, A. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Motivasi: pemediasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor bpjs ketenagakerjaan bali Denpasar. *Juima: jurnal ilmu manajemen*, 13(1), 1-13. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/6061>
- Semita, N. K. D. K. P., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali). <https://www.ejournal.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/18518>
- Sonata, I., Effendi, S., & Hasibuan, R. A. (2022). THE EFFECT OF CREATIVITY AND LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TRIBUN MEDAN DAILY. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1454-1460. <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1150>