

BRIEFING SEBAGAI UPAYA HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: KAJIAN LITERATUR

Ninit Agus Ramadhani¹, G. Oka Warmana²

¹ Management, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

² Management, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

Keywords:

*Briefing;
Human Resources
Development;
employee
performance;*

Abstract. Human resources are a strategic asset for an organization. One factor that plays a role in improving employee performance is effective internal communication. Briefing as a form of internal communication is considered to have the potential to support employee performance achievement, especially when managed in a structured manner by HRD. This study aims to examine briefings as part of HRD practices and their effectiveness in improving employee performance. The research method used is a literature review by analyzing various scientific articles. The results of the literature review indicate that briefings can be positioned as part of HRD practices in managing an organization's internal communication. Briefings that are systematically designed and managed by HRD play a role in improving employee quality. In addition, the research findings also show that briefings are proven to be effective in improving employee performance, both directly and indirectly, through increasing work effectiveness and employee readiness.

Corresponding author*

Email:

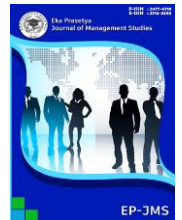
ninitagusramadhani@gmail.com

oka.warmana.mnj@upnjatim.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi Aula et al., (2022) dalam (Siti Hapsah Pahira1, 2023). Dalam dunia kerja, perkembangan kinerja karyawan sangat diperhatikan. Menurut (Katri et al., 2023) sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus penting yang harus diperhatikan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya memahami aspek teknis, tetapi juga mampu berinovasi dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing(Gultom et al., n.d.).Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik (Syamsuri et al, 2020). perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebagai sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu pokok dalam pencapaian tujuan organisasi(Situmorang, 2022)

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi. Komunikasi internal adalah suatu proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi antara anggota organisasi itu sendiri, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal (Laksana, A. 2024) dalam (Putri et al., 2024). Komunikasi yang searah mampu membantu karyawan untuk memahami tugas yang akan dikerjakan. sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat memicu kesalahpahaman dalam perusahaan.

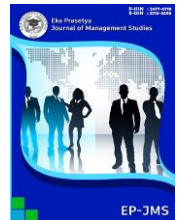
Briefing merupakan bentuk komunikasi internal perusahaan yang dapat digunakan sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Haryanto et al. menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif, termasuk melalui briefing, berkontribusi signifikan terhadap keterikatan karyawan di lingkungan perusahaan (Deti et al., 2024) Penelitian menunjukkan bahwa briefing yang dilakukan sebelum suatu kegiatan, seperti dalam konteks medis, membantu mengoptimalkan kinerja keterampilan perilaku penting seperti kepemimpinan dan delegasi beban kerja. Hal ini berkontribusi pada pengurangan tekanan yang dihadapi oleh staf saat melakukan tugas-tugas kritis (Paliatsiou et al., 2021). Penelitian lain yang serupa dalam konteks non medis menunjukkan bahwa briefing dapat mengatur ekspektasi dan memberikan kejelasan tentang peran individu dalam kelompok, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja, meskipun bukti dalam konteks ini masih dalam tahap pengembangan (Dary et al., 2019).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, peran *Human Resource Development* (HRD) tidak hanya terbatas pada pelaksanaan pelatihan formal, tetapi juga mencakup pengelolaan proses komunikasi internal yang mendukung pengembangan dan kinerja karyawan. HRD memiliki tanggung jawab strategis dalam merancang dan memastikan pelaksanaan komunikasi internal, termasuk briefing, agar berjalan secara terstruktur dan selaras dengan tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa komunikasi internal yang baik mampu mendorong keterlibatan karyawan. Penting bagi HRD untuk merancang komunikasi internal yang baik (Ana Tkalac Vercic 2002)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Meskipun berbagai penelitian telah membahas briefing dan peran HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan, kajian yang secara khusus memfokuskan briefing sebagai upaya HRD masih terbatas dan tersebar dalam berbagai konteks penelitian. Sebagian besar studi membahas briefing sebagai bagian dari komunikasi atau koordinasi kerja, namun belum banyak yang mengkaji briefing sebagai instrumen strategis yang dikelola oleh HRD. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Briefing* sebagai Upaya *HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT* (HRD) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. *Briefing* dan Komunikasi

Briefing merupakan salah satu bentuk komunikasi yang penting dalam organisasi, berfungsi untuk menyampaikan informasi, menjelaskan tujuan, serta memperjelas tugas dan tanggung jawab kepada karyawan. Komunikasi yang efektif, baik dalam bentuk briefing maupun interaksi lainnya, terbukti berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Muharam dan Zakiah menunjukkan bahwa komunikasi internal, baik vertikal maupun horizontal, memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Muharam Erlangga, n.d.). Lebih jauh, penelitian oleh Setyawan dan Bagasworo memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang ditunjang dengan komunikasi yang baik menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Setyawan, 2016). Faktanya, koordinasi dan kolaborasi yang baik antara anggota tim dapat diakses melalui komunikasi yang terstruktur seperti *briefing*. Survei yang dilakukan oleh Cahyati mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui komunikasi yang tepat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Cahyati, 2023).

2.2. Kinerja Karyawan

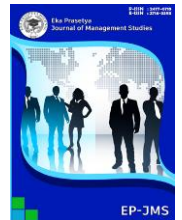
Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja ini, di antaranya adalah motivasi, keterlibatan, dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Penelitian oleh Harahap dan Tirtayasa menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Harapan Fialy Sandhi, 2020). Selain itu, penelitian oleh Emur et al. mencatat bahwa sistem kerja yang berkinerja tinggi dan kepribadian proaktif karyawan secara langsung berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal (Emur et al., 2023). Aspek pelatihan juga tidak bisa diabaikan. Penelitian oleh Salsalbilah dan Hidayat membuktikan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Salsalbilah irba athillah, 2024). Pelatihan yang terintegrasi dengan program briefing dapat memfasilitasi karyawan dalam memahami dan menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan output kerja mereka.

2.3. *Human Capital*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Teori *human capital* menekankan pentingnya investasi dalam karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian oleh Pancasasti menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang sejalan dengan prinsip *human capital* (Gifari dikri, n.d.). Christina dan Sitorus juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta komunikasi yang efektif menjadi bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia yang sukses (Christina mega, 2022). Dalam konteks briefing, pelaporan informasi dan pengembangan keterampilan baru melalui komunikasi dapat dianggap sebagai investasi dalam *human capital*, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan literature review yang serupa penelitian ini. study literature ini digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis data sekunder dari artikel jurnal, buku dan sumber ilmiah lainnya. data yang dikumpulkan nantinya akan diolah untuk mengidentifikasi peran pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Dengan menganalisis hasil penelitian terdahulu dari berbagai sudut pandang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi organisasi atau peneliti selanjutnya mengenai peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan metode penelitian yang ada maka dirumuskan pertanyaan penelitian atau research question (RQ) sebagai berikut :

RQ.1 Bagaimana *briefing* sebagai bagian dari praktir HRD?

RQ.2 Bagaimana efektifitas *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan?

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Hasil penelitian literatur yang telah dilakukan terhadap penelitian ini dengan mengumpulkan berbagai referensi dari artikler ilmiah, buku, jurnal serta berbagai sumber rujukan lainnya yang relevan dengan topik penelitian ini Yaitu Briefing Sebagai Upaya *Human Resources Development* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. Penelitian ini menggambarkan bagaimana briefing dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ringkasan dari telaah kajian literatur ini disajikan dalam tabel 1.

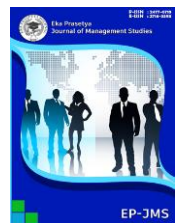
Tabel 1. Hasil Kajian

NO	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Temuan
1	Dadang dan Feri	Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja	purposive sampling	menunjukkan bahwa secara parsial <i>briefing</i> kerja berpengaruh positif dan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

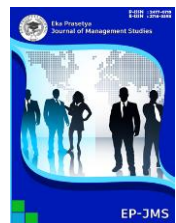


	Heriyanto (2019)	Karyaan Pada PT. GMF Aerosia Tbk		signifikan terhadap kinerja karyawan. visor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan <i>briefing</i> kerja dan peran Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kemampuan variabel <i>briefing</i> kerja
2	Heru dan Junaidi (2024)	The Role of Morning Briefing in Improving Motivation and Performance of Technicians at PT Telkom Muara Teweh, Central Kalimantan	Kualitatif Deskriptif (Study Kasus)	Penelitian ini menemukan bahwa <i>briefing</i> pagi di PT Telkom Muara Mewah adalah alat komunikasi yang efektif menyebarkan informasi penting, menetapkan agenda harian dan memperkuat komunikasi internal. <i>Briefing</i> meningkatkan motivasi dengan memberikan pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian positif yang mengarah pada kinerja karyawan.
3	Kamsanuddin dan Sony (2023)	Pengaruh <i>Briefing</i> Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Datel Ciputat	Kuantitatif	<i>Briefing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji secara parsial bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,478 > 2,002) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).
4	Sri Wahyuni , Tri Darmawati dan Heyati (2024)	Pengaruh <i>Briefing</i> Dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>briefing</i> secara individu dan kolektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. Dengan hasil test kurang dari 0.05 yang



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

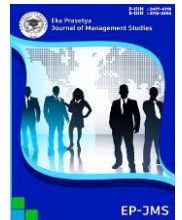


				berarti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
5	Komang Dea, Ni Ketut Sekarti, I Made Sucipta (2021)	Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Depan di The Royal Santrian Luxury Beach Villas Pada Masa Pandemi	Deskriptif Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa briefing adalah komponen penting dari strategi komunikasi yang dirancang untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mengatasi masalah, memberikan bimbingan serta motivasi.
6	Rita Linjuan Men Shannon A. Bowen (2017)	Excellence in Internal Communication Management	Komprehensif	komunikasi internal merupakan fungsi strategis organisasi yang dikelola oleh manajemen dan HR untuk menyelaraskan karyawan dengan tujuan organisasi. Praktik komunikasi internal yang terstruktur, termasuk briefing oleh atasan langsung, berkontribusi pada peningkatan pemahaman kerja dan keterlibatan karyawan
7	Vyas et al. (2025)	The Influence of Internal Communication on Employee Engagement, Considering the Moderating Role of Organizational Culture: A TCCM Approach	SLR	Peran penting komunikasi internal yang dikelola HRD secara strategis meningkatkan keterlibatan dan efektivitas kerja karyawan
8	Ana Tkalac Vercic, Anja Spoljaric (2020)	Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction	SLR	Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi dalam mendorong keterlibatan karyawan yang selaras terhadap tujuan hrd dalam



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



				mengoptimalkan sumber daya manusia
9	Astried Eka, Dian Esti, Nurmawati (2018)	Peran Komunikasi Persuasif Human Resources Development Hotel Best Western Premier Solo Baru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitatif	Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi perusadif hrd yang dilaksanakan melalui pendekatan bertahap perhatian, minat, keinginan, keputusan dan Tindakan secara efektif memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas SDM
10	Ana Tkalac Vercic (2002)	The Impact Of Employee Engagement, Organisational Support And Employer Branding On Internal Communication Satisfaction	Kuantitatif	Komunikasi internal yang baik mampu mendorong keterlibatan karyawan. Penting bagi HRD untuk merancang komunikasi internal yang baik

Sumber tabel: Jurnal

3.2. Pembahasan

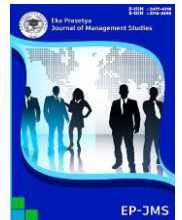
RQ.1 Briefing sebagai bagian dari praktir HRD

Hasil dari kajian literatur mengidentifikasi bahwa Peran penting komunikasi internal yang dikelola HRD secara strategis meningkatkan keterlibatan dan efektivitas kerja karyawan (Vyas et al., 2025). Dalam organisasi perusahaan penting bagi HRD untuk mengelola komunikasi internal baik dalam satu departemen maupun berbeda departemen. Hal ini dilakukan guna untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Penelitian lain yang serupa juga menjelaskan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi dalam mendorong keterlibatan karyawan yang selaras terhadap tujuan hrd dalam mengoptimalkan sumber daya manusia (Tkalac & Anja, 2020). Sejalan dengan hal itu Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi perusadif hrd yang dilaksanakan melalui pendekatan bertahap perhatian, minat, keinginan, keputusan dan Tindakan secara efektif memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas SDM (Astried, et. all 2018). Memperkuat hal itu, penelitian lain mengatakan bahwa Komunikasi internal yang baik mampu mendorong keterlibatan karyawan. Penting bagi HRD untuk merancang komunikasi internal yang baik



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



RQ.2 Efektifitas briefing dalam meningkatkan kinerja karyawan

Hasil dari kajian literature mengidentifikasi bahwa briefing efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil ini sejalan dengan penelitian yang sama, menunjukkan bahwa briefing kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dadang, n.d.). Disebutkan dalam penelitian lain juga ditemukan briefing adalah alat komunikasi yang efektif menyebarkan informasi penting kepada karyawan, salah satunya dalam menetapkan agenda harian dan memperkuat internal. Briefing meningkatkan motivasi dengan memberikan pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian positif yang mengarah pada kinerja karyawan (Prayogo & Nofriansyah, 2024). Disebutkan dalam beberapa penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas briefing dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu komunikasi pemimpin yang baik mempengaruhi efektifitas briefing (Wahyuni Sri, Darmawati Tri, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa briefing harus menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh karyawan sehingga pesan dapat tersampaikan (Dea et al., 2023). Penelitian serupa juga mengatakan bahwa faktor briefing yang mempengaruhi efektifitas jika dilakukan dilakukan rutin setiap hari (Dadang, n.d.). Hal ini juga diperkuat dalam penelitian (Aulia Annisa, et al 2024) durasi briefing mempengaruhi efektifitas briefing. Sehingga jika faktor-faktor tersebut terlaksana, maka briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Ramadhany, 2023). Penelitian lain menemukan bahwa briefing adalah komponen penting dari strategi komunikasi yang dirancang untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mengatasi masalah, memberikan bimbingan serta motivasi (Dea et al., 2023).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa briefing merupakan bagian dari praktik Human Resource Development (HRD) yang berperan dalam pengelolaan komunikasi internal organisasi. Temuan literatur menunjukkan bahwa HRD memiliki peran strategis dalam merancang, mengelola, dan memastikan efektivitas komunikasi internal, di mana briefing menjadi salah satu bentuk implementatifnya. Dengan demikian, briefing dapat diposisikan sebagai instrumen HRD dalam menyelaraskan tujuan organisasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Selain itu, hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa briefing terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kualitas kerja, dan motivasi karyawan. Briefing berfungsi sebagai sarana penyampaian arahan kerja, penetapan agenda, penguatan koordinasi, serta pemberian motivasi dan pengakuan kepada karyawan. Efektivitas *briefing* terlihat dari beberapa faktor yaitu komunikasi pemimpin, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dilakukan setiap hari atau rutin, serta durasi briefing yang tidak terlalu Panjang.

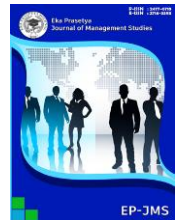
6. Saran

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur sehingga belum didukung oleh data empiris secara langsung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



metode empiris guna menguji mekanisme briefing dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih mendalam. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengkaji aspek pelaksanaan briefing secara lebih spesifik, seperti bentuk penyampaian, frekuensi, atau keterlibatan karyawan, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja atau keterlibatan karyawan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

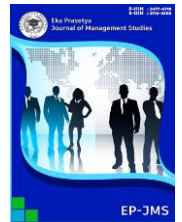
DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Annisa, Et All. (2024). *Efektivitas Briefing (Arahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah Pada Pt Bangun Selaras Bersama Bekasi*. 06(02), 95–103.
- Cahyati, T. (2023). *The Role Of Human Resource Development , Competence And Work Training Programs*. 17(2), 135–146.
- Christiani Eka Astried, Nurati Esti Dian, H. Hindra Nurnawati. (2018). *Peran Komunikasi Persuasif Human Resources Development Hotel Best Western Premier Solo Baru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. I.
- Christina Mega, Sitorus Humala David. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. 17(1), 25–34.
- Dadang, Heriyanto Feri. (N.D.). *Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk*. 53–60.
- Dea, K., Febriyanti, A., Sekarti, N. K., & Adnyana, I. M. S. (2023). *Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Depan Di The Royal Santrian Luxury Beach Villas Pada Masa Pandemi*. 2(1), 35–42. <https://doi.org/10.52352/Jham.V2i1.971>
- Deti, R., Harsono, M., & Marianti, M. M. (2024). *Pengaruh Leadership Style Dan Internal Communication Terhadap Employee Engagement ” Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*. 8(1), 2381–2397.
- Emur, A. P., Mufidawati, H., Andryadi, M. F., Pusparini, E. S., & Rachmawati, R. (2023). *The Role Of Psychological Capital On The Effect Of High- Performance Work System And Proactive Personality On Job Performance*. 0.
- Gifari Dikri, Pancasasti Ranthy. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk*. 210–227.
- Gultom, P., Januarty, W., & Tiofanny, C. (N.D.). *Pengembangan Talenta Digital Untuk Transformasi Digital Di Sektor Jasa Keuangan Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*. 11(1), 1–13.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

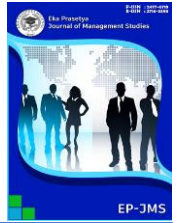


- Harapan Fialy Sandhi, T. S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pendahuluan Kinerja Karyawan Sebagai Salah Satu Elemen Utama Yang Dapat Ditingkat.* 3(1), 120–135.
- Katri, I. A., Buyung, H., Safrizal, A., Ekonomi, F., & Trunojoyo, U. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Obc) Sebagai Pemediasi Di Kantor Kecamatan Bangkalan.* 15.
- Muharam Erlangga, Zakiah Kiki. (N.D.). *Hubungan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Rs Angkatan.*
- Prayogo, H., & Nofriansyah, M. (2024). *The Role Of Morning Briefing In Improving Motivation And Performance Of Technicians At Pt Telkom Muara Teweh , Central Kalimantan.* 1(2), 96–106. <https://doi.org/10.70074/Ijpag.V1i1>
- Putri, N., Rizkyana, F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, M. F., Ilham, M., Laksana, A., Komunikasi, I., Ilmu, F., & Bangsa, U. B. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.* 2(December), 5–10.
- Ramadhany, K. H. Dan S. (2023). *Pengaruh Briefing Dan Pengawasan Terhadap Indonesia Datel Ciputat Kamsanuddin Hsb Dan Sony Ramadhany.* 7(1), 15–27.
- Salsalbilah Irba Athillah, Hidayat Arif. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Tingkat Pengetahuan , Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.* 8(2), 822–832.
- Setyawan, A. (2016). *Effect Of Leadership Style , Work Environment And Financial Compensation On Em- Ployee Performance (Study At Pt Bank X Area , South Jakarta).* 4309, 19–25.
- Siti Hapsah Pahira¹, R. R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Organisasi The Importance Of Human Resource Management (Hrm) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.* 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Situmorang, I. R. (2022). *Pengaruh Keterampilan Karyawan Dan Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt So Good Food Kota Medan.* 4(2), 1–6.
- Syamsuri, Et All. (2020). *Analisis Pelatihan , Disiplin Kerja , Remunerasi , Dan Motivasi Berprestasi Dengan Analisis Pelatihan , Disiplin Kerja , Remunerasi , Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. September 2018.* <https://doi.org/10.32487/Jshp.V2i2.470>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tkalac, A., & Anja, Š. (2020). *Managing Internal Communication : How The Choice Of Channels A Ff Ects Internal Communication Satisfaction* ☆. 3323.
<https://doi.org/10.1016/J.Pubrev.2020.101926>

Vyas, R., Achhnani, B., Tiwari, M. K., & Jaiswal, A. (2025). *The Influence Of Internal Communication On Employee Engagement , Considering The Moderating Role Of Organizational Culture : A Tccm Approach*. 10.

Wahyuni Sri, Darmawati Tri, H. (2024). *Pengaruh Briefing Dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Indralaya*. 10(3), 847–863.