

Dimensi Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Fatmasari^{1*}, Wahyu Maulid Adha²

¹Universitas Dipa Makassar, Makassar

²Universitas Sulawesi Barat

*e-mail: Fatmasari@undipa.ac.id

ABSTRACT

Communication within the organization is very important for the smooth functioning of the organization. Communication is a tool by which people strive to achieve organizational goals and objectives and ultimately the common core goal of profit and advancement. Basically, relationships grow out of communication, and the functioning and survival of organizations is based on effective relationships between individuals and groups. This study aims to analyze the effect of interpersonal communication on employee performance. The population used in this study were all 30 employees of the Dipanegara University. The method of determining the sample is full sampling. Data were analyzed by multiple linear regression. The results of the study concluded that interpersonal communication in the dimensions of openness, empathy, support, positive feeling and equality had a positive and significant effect on performance, either partially or simultaneously

Keywords: *interpersonal communication, employee performance*

ABSTRAK

Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk kelancaran fungsi organisasi. Komunikasi merupakan alat dengan mana orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan dan akhirnya tujuan inti umum keuntungan dan kemajuan. Pada dasarnya, hubungan tumbuh dari komunikasi, dan fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan yang efektif antara individu dan kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Universitas Dipanegara sebanyak 30 orang. Metode penentuan sampel secara full sampling. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal *dalam dimensi* keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Komunikasi interpersonal, Kinerja

Pendahuluan

Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk kelancaran fungsi organisasi. Komunikasi merupakan alat dengan mana orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan dan akhirnya tujuan inti umum keuntungan dan kemajuan. Pada dasarnya, hubungan tumbuh dari komunikasi, dan fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan yang efektif antara individu dan kelompok. Selain itu, kemampuan organisasi dikembangkan dan disahkan melalui proses intens sosial dan komunikatif Komunikasi interpersonal berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Pada saat tatap muka antara pembicara dan pendengar terjadi kontak pribadi (*personal contact*), maka pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan. Ketika pesan disampaikan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*), pada saat itu komunikator dapat mengetahui tanggapan komunikan terhadap pesan yang disampaikan.

Komunikasi interpersonal pimpinan-bawahan akan berhasil, apabila ada kepercayaan dan keterbukaan antara pimpinan-bawahan. Dengan komunikasi interpersonal akan terjadi tukar menukar ide atau gagasan di antara pimpinan dan bawahan dalam rangka memperoleh informasi yang akurat tentang pelaksanaan suatu kegiatan atau pemecahan masalah. Semakin banyak informasi yang diketahui pegawai, maka akan semakin baik pula mereka menyelesaikan tugas tugas yang diembannya.

Berdasarkan pengamatan penulis dan berdasarkan laporan kinerja Tahun 2021, terlihat bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Belum terwujudnya optimalisasi kinerja pegawai, apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh belum optimalnya koordinasi sesama pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja pegawai, masih rendahnya komunikasi interpersonal antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya, sering terjadinya tumpang tindih tugas dan kewenangan yang diberikan atasan kepada bawahannya, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja organisasi dan kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang didasarkan pada penyempurnaan kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan tindakan dan bukanlah suatu peristiwa karena keberhasilan melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja seseorang. Menurut Sari, Marnisah, & Romli (2020), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur melalui 5 elemen yaitu: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama. dengan kata lain, kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitasnya yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output. (Suzanto & Solihin, 2012).

Komunikasi interpersonal yang efektif membantu diri untuk menjaga hubungan yang baik antar individu, menyampaikan pengetahuan informasi, mengubah sikap dan pemecahan masalah hubungan antarmanusia yang menjadikan citra diri menjadi lebih baik untuk menuju kesuksesan (Bulantika, Sa'adah, & Kushendar, 2019). Kemampuan komunikasi interpersonal pegawai dalam berinteraksi dengan sesama rekan maupun dengan atasannya memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tugas yang di amanatkan kepada pegawai yang bersangkutan (Hurriyah, Hawaliah, Soleh, & Wildan (2021).

Haimah, Djamil, & Pasaribu (2015) dan Usman (2013) menjelaskan secara rinci pengukuran komunikasi interpersonal. Indikator keterbukaan pada variabel komunikasi interpersonal berarti orang yang berkomunikasi haruslah terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi, dan hal-hal yang disampaikan itu tentunya merupakan sesuatu yang wajar untuk diketahui oleh kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi. Indikator kedua dari komunikasi interpersonal ini adalah empati, yang dimaknai sebagai upaya seseorang untuk mengetahui berbagai hal yang terjadi pada diri orang lain. Sikap mendukung sebagai indikator ketiga pada variabel komunikasi interpersonal memiliki arti adanya dukungan yang diberikan oleh masing- masing pihak dalam berkomunikasi. Selanjutnya sikap positif sebagai indikator keempat pada variabel komunikasi interpersonal berarti adanya kenyamanan yang diciptakan masing- masing pihak dalam berkomunikasi. Kesetaraan sebagai indikator terakhir yang digunakan dalam mengukur variabel komunikasi interpersonal

merupakan kemampuan untuk saling memahami bahwa masing-masing pihak yang sedang berkomunikasi sama-sama penting dan memiliki sesuatu yang akan disumbangkan dalam pembicaraan.

Beberapa penelitian terdahulu yang mengaitkan antara komunikasi interpersonal dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa ahli. Wibowo (2013) menjelaskan pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya penggunaan waktu untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Demikian pula (Usman, 2013), Swandhana (2017) yang menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif membantu diri sendiri untuk menjaga hubungan baik antar individu, menyampaikan pengetahuan informasi, mengubah sikap dan memecahkan masalah antara hubungan manusia yang membuat citra diri yang lebih baik untuk sukses. (Sari et al., 2020). Demikian pula Hurriyah, Hawaliah, Soleh, & Wildan (2021) dan (Rinda, Subakti, Saputri, & Sundarta, 2021). menjelaskan bahwa komunikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi pegawai yang terlibat dalam perubahan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Dipa Makassar sebanyak 30 orang. Metode penentuan sampel secara full sampling. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden tentang variabel penelitian. Pengukuran data variabel-variabel yang diteliti didasarkan pada skala lima tingkat yang berkisar antara angka 5 hingga 1. Tehnik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil

Pengaruh variabel bebas komunikasi interpersonal yakni keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan terhadap kinerja diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00, diperoleh Tabel berikut :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	t tabel df=50	Probabilitas	r ² Parsial
Keterbukaan (X ₁)	0,534	7,382	2,011	0,002	0,374
Empati (X ₂)	0,167	2,422	2,011	0,011	0,197
Dukungan (X ₃)	0,390	3,201	2,011	0,005	0,232
Rasa Positif (X ₄)	0,356	3,111	2,011	0,001	0,354
Kesetaraan (X ₅)	0,125	2,121	2,011	0,012	0,123
Konstanta	: 0,322		F. Ratio	: 228,342	
R square	: 0,605		Prob.	: 0,000	
Multiple R	: 0,778		n	: 30	

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat disusun model persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0,322 + 0,534 X_1 + 0,167 X_2 + 0,390 X_3 + 0,356 X_4 + 0,125 X_5 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Komunikasi Interpersonal pada dimensi keterbukaan
- X₂ = Komunikasi Interpersonal pada dimensi empati
- X₃ = Komunikasi Interpersonal pada dimensi dukungan



- X_4 = Komunikasi Interpersonal pada dimensi rasa positif
 X_5 = Komunikasi Interpersonal pada dimensi kesetaraan
 $b_0, b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$ = Koefisien regresi
 e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

Adapun penjelasan dari model matematis di atas adalah :

1. Nilai b_0 menunjukkan besar ramalan kinerja pegawai sebesar 0,322 yang tidak dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal yakni keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan .
2. Nilai b_1 menunjukkan variabel komunikasi interpersonal pada dimensi keterbukaan (X_1) bertanda positif, ini berarti bila ada keterbukaan dalam berkomunikasi secara interpersonal akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,534 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel keterbukaan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,534 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
3. Nilai b_2 menunjukkan variabel komunikasi interpersonal pada dimensi empati (X_2) bertanda positif, ini berarti bila ada empati dalam berkomunikasi secara interpersonal akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,167 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel empati akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,167 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
4. Nilai b_3 menunjukkan variabel komunikasi interpersonal pada dimensi dukungan (X_3) bertanda positif, ini berarti bila ada dukungan dalam berkomunikasi secara interpersonal akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,390 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel dukungan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,390 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
5. Nilai b_4 menunjukkan variabel komunikasi interpersonal pada dimensi rasa positif (X_4) bertanda positif, ini berarti bila ada rasa positif dalam berkomunikasi secara interpersonal akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,356 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel rasa positif akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,356 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
6. Nilai b_5 menunjukkan variabel komunikasi interpersonal pada dimensi kesetaraan (X_5) bertanda positif, ini berarti bila ada kesetaraan dalam berkomunikasi secara interpersonal akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,125 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kesetaraan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,125 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua, Ketiga, Keempat dan Kelima

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel keterbukaan (X_1), empati (X_2), dukungan (X_3), rasa positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas ($df=30$).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel keterbukaan sebesar 7,382 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,011, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa keterbukaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1 diterima)
- 2) Nilai t hitung untuk variabel empati sebesar 2,422 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,011, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa empati berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 2 diterima)
- 3) Nilai t hitung untuk variabel dukungan sebesar 3,201 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,011, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa dukungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai millennial. (Hipotesis 3 diterima)
- 4) Nilai t hitung untuk variabel rasa positif sebesar 3,111 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,011, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa rasa positif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 4 diterima)
- 5) Nilai t hitung untuk variabel kesetaraan sebesar 2,121 > nilai t tabel ($df=25$) sebesar 2,011, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa rasa positif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 5 diterima)

Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel keterbukaan (X_1), empati (X_2), dukungan (X_3), rasa positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai

(Y) secara secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df_{(5)(50)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $228,342 > F$ tabel pada $df_{(5)(50)}$ sebesar 8,57 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel keterbukaan (X_1), empati (X_2), dukungan (X_3), rasa positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh kelima variabel ini adalah 0,778 atau 77,8 % variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel keterbukaan (X_1), empati (X_2), dukungan (X_3), rasa positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) dan sisanya sebesar 32,2% ($100\% - 77,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel keterbukaan, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel keterbukaan dengan besar pengaruh 37,4 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara keempat variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kelima variable yakni keterbukaan (X_1), empati (X_2), dukungan (X_3), rasa positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi kelima variabel tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan. Demikian pula secara simultan, variabel keterbukaan (X_1), empati (X_2), dukungan (X_3), rasa positif (X_4) dan kesetaraan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila kelima variabel dari komunikasi interpersonal ini saling berinteraksi satu sama lain, maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam arti bahwa komunikasi yang mengedepankan keterbukaan, empati, saling memberikan dukungan, menciptakan rasa positif dan mengutamakan kesetaraan, maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2013) mengenai pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya penggunaan waktu untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Demikian pula dengan pendapat (Usman, 2013) bahwa komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Sebagaimana dikemukakan oleh (Bulantika et al., 2019) bahwa Pertama, komunikasi antarpribadi membantu perkembangan intelektual dan sosial. Kedua, identitas atau jati diri manusia terbentuk dalam dan lewat komunikasi dengan orang lain. Ketiga, dalam rangka memahami realitas di sekeliling serta menguji kebenaran kesan-kesan dan pengertian yang dimiliki tentang dunia di sekitar, setiap orang perlu membandingkannya dengan kesan-kesan dan pengertian orang lain tentang realitas yang sama. Terakhir, kesehatan mental sebagian besar juga ditentukan oleh kualitas komunikasi atau hubungan dengan orang lain lebih-lebih orang-orang yang merupakan tokoh signifikan dalam hidup.

Hurriyah, Hawaliah, Soleh, & Wildan (2021) menjelaskan bahwa komunikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi pegawai yang terlibat dalam perubahan. Komunikasi interpersonal dianggap paling ampuh dalam mengubah sikap, pandangan, dan perilaku seseorang. Dengan kata lain, semakin efektifnya komunikasi interpersonal antara anggota organisasi maka akan tercipta suatu motivasi positif di samping suasana kerja yang mendukung kinerja organisasi. Untuk menciptakan komunikasi tersebut diperlukan komunikasi interpersonal yang mampu menimbulkan kepuasan baik dari tiap-tiap anggota organisasi. Kepuasan tersebut antara lain kepuasan psikologis, kepuasan sosial dan kepuasan ekonomis. Komunikasi interpersonal lebih merupakan suatu metode komunikasi yang mengarah pada pengenalan pribadi dan karakteristik antara anggota organisasi.

Komunikasi interpersonal sangat penting terlebih di dalam suatu organisasi, dengan komunikasi interpersonal seorang pegawai bisa menyampaikan pendapat pekerjaan dengan pegawai lain atau dengan atasan. Dengan komunikasi interpersonal akan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pegawai dan atasannya. Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dimana komunikasi interpersonal memiliki posisi strategis bagi pengelolaan suatu organisasi, kualitas komunikasi interpersonal tergantung baik buruknya suatu organisasi tidak ada masalah selama komunikasi interpersonal berjalan dengan baik. (Rinda et al., 2021).

Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal *dalam dimensi* keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, perlu di perhatikan dalam berorganisasi komunikasi interpersonal sangat penting, bagi sumber daya manusia memiliki komunikasi interpersonal dengan benar agar terhindar dari adanya miskomunikasi yang dapat menimbulkan hambatan dan kekacauan di dalam organisasi.

Referensi

- Bulantika, S. Z., Sa'adah, & Kushendar. (2019). Efektivitas Konseling Individual Menggunakan Teknik Brainstorming Untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Bimbingan Konseling Islam & Kemasyarakatan*, 3(2), 24–30.
- Haimah, Djamil, M., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–94.
- Hurriyah, A., Hawaliah, S., Soleh, & Wildan. (2021). Analisis Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak. *Journal Studia Management*, 2(1), 5562.
- Rinda, R. ., Subakti, J., Saputri, B. N., & Sundarta, M. I. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Selatan. *Inovator*, 10(2), 127–132.
- Sari, S. R., Marnisah, L., & Romli, H. (2020). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumsel. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.5>.
- Suzanto, B., & Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*, 6(2), 64–76.
- Swandhana, H. (2017). Peranan Komunikasi Horizontal Dalam Peningkatan Kinerja Pada Prime Sauce. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(2), 228–234.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18. Retrieved from <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>.
- Wibowo, B. K. (2013). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 5(2), 36–47.