
Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Perkasa Dewata

I Gede Dedik Mahardika⁽¹⁾

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : dedikmahardika96@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is a very important factor for the continuity of a company's business which can be influenced by motivation and interpersonal communication. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and interpersonal communication on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PT. Kharisma Perkasa Dewata in Denpasar City with a population of 42 people who are company employees using census techniques. Data collection was carried out using observation, documentation, interviews, and questionnaires using a Likert scale. Based on the results of the analysis, it can be concluded that motivation and interpersonal communication have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously

Keyword: *motivation, interpersonal communication, job performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk kelanjutan usaha suatu perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh motivasi dan komunikasi interpersonal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma Perkasa Dewata di Kota Denpasar dengan populasi sebanyak 42 orang yang merupakan karyawan perusahaan dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuisioner dengan menggunakan Skala Likert. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan motivasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Kata kunci: *motivasi, komunikasi interpersonal, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Setiap aktivitas dalam suatu perusahaan, baik operasional maupun administrasi tidak lepas dari peran karyawan sebagai penggerak utama jalannya perusahaan. Menurut Hasibuan (2007 : 10) setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan memberikan jasa baik fisik dan pikirannya kemudian memperoleh imbal balik berupa kompensasi sesuai perjanjian maka orangterseut dikatakan sebagai karyawan. Setiap karyawan tentunya dituntut untuk mempersembahkan kinerja terbaik kepada perusahaan demi keberlangsung usaha. Menurut Mangkunegara (2016 : 67) kinerja diukur menggunakan ukuran kuantitatif dan kualitatif sebagai suatu prestasi kerja sesuai tugas dan tanggung yang dibebankan, sehingga seorang

karyawan tidak hanya sekedar bekerja namun juga menunjukkan kinerja yang tinggi , sedangkan menurut Armstrong dalam Edison *et al.*, (2017) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim, sehingga dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan.

Berdasarkan banyaknya faktor yang menentukan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan faktor motivasi dan komunikasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Mila (2019), yang menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Chung dan Meggison dalam Fahmi (2017) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Hasil ini didukung oleh penelitian Mila (2019) menyatakan secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Selain faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan memperhatikan komunikasi karyawan. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu hal yang penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan, oleh karena itu komunikasi dianggap sangat berpengaruh penting dalam suatu organisasi, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya komunikasi interpersonal antara karyawan atau dengan yang lainnya (Rizki, 2011 : 1). Komunikasi interpersonal sebagai proses penyampaian pesan dari seseorang atau organisasi kepada pihak lain, baik langsung melalui suatu tatap muka ataupun tidak langsung melalui suatu media (Suranto, 2011 : 5). Penelitian tentang hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil berpengaruh secara signifikan dimana semakin baik komunikasi interpersonal diantara karyawan maka berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin meningkat (Noviyanti, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kharisma Perkasa Dewata , dimana PT. Kharisma Perkasa Dewata merupakan dealer motor Honda yang ada di Denpasar dan menjual berbagai jenis kendaraan bermotor dengan berbagai type dan merupakan produk dari Honda. PT. Kharisma Perkasa Dewata terletak di Jl. Gatot Subroto Barat No.496, Padangsambian Kaja Denpasar. Motivasi kerja di PT. Kharisma Perkasa Dewata sudah baik hanya saja belum efektif karena kurangnya perhatian dari perusahaan tentang gaji dan kebijakan yang menyebabkan beberapa dari karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan. Selain itu masalah yang terjadi berkaitan dengan komunikasi interpersonal karyawan pada PT. Kharisma Perkasa Dewata adalah adanya rasa canggung dan enggan dari karyawan kepada atasan untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan

dengan tugas yang dilaksanakan sehingga tentu saja dapat mengganggu kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana motivasi merupakan dorongan atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang merupakan kekuatan potensial yang ada pada dirinya, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar sehingga mereka ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan individu atau intensif dan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Pratama (2015) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Menghasilkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Penelitian yang dilakukan Larasati & Gilang (2016) tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Juniantara & Riana (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Juniantara & Riana (2015) juga membuktikan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi di Denpasar dengan signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan merupakan faktor yang penting, dimana komunikasi interpersonal suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan baik. Maka pentingnya komunikasi interpersonal dalam perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

Penelitian dari Fajri *et al.*, (2016) pada sektor perhotelan membuktikan komunikasi interpersonal yang membaik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal di Hotel Bumiminang Padang berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan Gustyawan *et al.*, (2015) tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Usman (2013) tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal

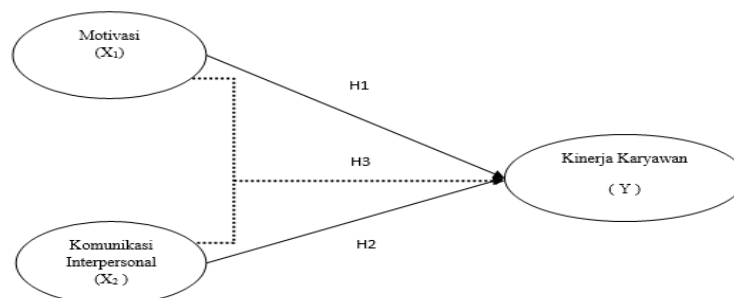
Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma Perkasa Dewata yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Barat No.496, Padangsambian Kaja Denpasar. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah adanya fenomena belum tercapainya target penjualan dan tingginya tingkat absensi karyawan di PT. Kharisma Perkasa Dewata yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian terdiri atas variabel bebas (motivasi/ X_1 dan komunikasi interpersonal/ X_2) dan variabel terikat (kinerja karyawan/ Y). Motivasi diukur dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Komunikasi interpersonal diukur dengan indikator keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kontribusi pada organisasi. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata yang berjumlah 42 orang dengan metode sensus. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Pada kuisisioner, responden diberikan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 hingga sangat setuju dengan nilai 5 menggunakan Skala Likert. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan *software* SPSS. Sebelum melakukan uji hipotesis dengan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian instrumen pada Tabel 1 dengan menggunakan uji validitas menunjukkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi lebih besar 0,30. Masing-masing *item* pernyataan juga dikatakan reliabel di mana variabel motivasi (0,879), komunikasi interpersonal (0,819), dan kinerja karyawan (0,791) memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	No. 1 - 10			0,879	
Komunikasi interpersonal	No. 11 - 20	> 0,30	Valid	0,819	Reliabel
Kinerja karyawan	No. 21 - 26			0,791	

Sumber : data diolah (2022)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin :	Pria	20	47.62
	Wanita	22	52.38
	Total	42	100
Umur :	21 - 30 tahun	20	47.62
	31 - 40 tahun	15	35.71
	> 40 tahun	7	16.67
	Total	42	100
Pendidikan terakhir :	SD	0	0
	SMP	3	7.14
	SMA	30	71.43
	Sarjana	9	21.43
	Total	42	100
Lama Bekerja :	2 - 4 tahun	8	19.05
	5 - 10 tahun	29	69.05
	> 11 tahun	5	11.9
	Total	42	100

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Tercatat sebanyak 20 orang responden laki-laki (47,62%) dan 22 orang responden perempuan (52,38%). Responden didominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 20 orang (47,62%), kemudian usia 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (35,71%), dan usia > 40 tahun sebanyak 7 orang (16,67%). Responden yang berpendidikan SMA tercatat sebanyak 30 orang (71,43%), berpendidikan Sarjana berjumlah 9 orang (21,43%), dan berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (7,14%). Responden dengan masa

kerja 5 - 10 tahun sebanyak 29 orang (69,05%) mendominasi penelitian ini, kemudian responden yang telah bekerja selama 2 - 4 tahun sebanyak 8 orang (19,05%), dan yang telah bekerja selama lebih dari 11 tahun berjumlah 5 orang (11,90%).

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 membuktikan model regresi yang diajukan telah memenuhi seluruh persyaratan uji asumsi klasik. Nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,093 > 0,05 sehingga data dikatakan berdistribusi dengan normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas sebesar 0,592 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,688 < 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai Sig variabel motivasi (0,074) dan variabel komunikasi interpersonal (0,295) > 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Motivasi	0,093	0,592	1,688	0,074
Komunikasi Interpersonal				0,295

Sumber : data diolah (2022)

Sebagai dasar perhitungan model regresi linier berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$. Dari hasil analisis data yang ditunjukkan pada Tabel 4 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda $Y = 6,367 + 0,150X_1 + 0,311X_2$.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.367	2.417		2.634	0.012	
1 Motivasi (X1)	0.150	0.068	0.272	2.185	0.035	
Komunikasi interpersonal (X2)	0.311	0.064	0.600	4.829	0.000	

Sumber: data diolah (2022)

1. Nilai konstanta sebesar 6,367 menjelaskan apabila *motivasi* dan komunikasi interpersonal sama dengan 0 maka kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata adalah sebesar 6,367 satuan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mana koefisien regresi *motivasi* sebesar 0,150 (positif), serta $t_{hitung} (2,185) > t_{tabel} (2,023)$ dan nilai sig. $0,035 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata (Y) teruji kebenarannya. Artinya jika terjadi

peningkatan motivasi (X_1) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata (Y) secara signifikan.

Menurut Wijaya & Susilo (2018) Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya, karena motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya. Pratama (2015) berpendapat karyawan yang memiliki motivasi berarti memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik atau lebih efisien dari sebelumnya dan merupakan dorongan untuk mencapai prestasi kerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Pratama (2015), Larasati & Gilang (2016), Utami & Waluyo (2017), Rozalia *et al.*, (2015), serta Juniantara & Riana (2015) yang telah membuktikan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,311 (positif), serta $t_{hitung} (4.829) > t_{tabel} (2,023)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya jika terjadi peningkatan komunikasi interpersonal (X_2) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata (Y) secara signifikan (nyata). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata (Y) teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gumay & Seno (2018), Fajri *et al.*, (2016), Gustyawan *et al.*, (2015), Sari *et al.*, (2020), Aziz & Suryadi (2017), dan Usman (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	245.629	2	122.815	35.093	.000 ^b
1 Residual	136.49	39	3.499		
Total	382.119	41			

Sumber : data diolah (2022)

Dari hasil penelitian, dapat diketahui nilai F_{hitung} dan F_{tabel} di mana $F_{hitung} (35,093) \geq F_{tabel} (3,244)$ serta membandingkan nilai Sig ($0,000 < \alpha (0,05)$) maka dapat dikemukakan bahwa H_0 ditolak yang berarti H_a diterima. Artinya Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan motivasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Kharisma Perkasa Dewata dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Utami (2015), Ramada (2020), Diana *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa Motivasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata. Motivasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan motivasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Kharisma Perkasa Dewata. Saran yang diberikan untuk meningkatkan motivasi adalah memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi, baik dengan memberikan hadiah berupa finansial seperti bonus uang atau non finansial seperti kenaikan jabatan. Kemudian perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan, dan memberikan kesempatan jenjang karir yang jelas kepada setiap karyawan. Perusahaan juga secara berkala dapat memberikan pelatihan tentang cara berkomunikasi dan juga pengembangan diri agar tercipta suasana kerja yang harmonis.

Daftar Pustaka

- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178–187. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8107>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Cetakan 2). Bandung: Alfabeta.
- Fajri, S., Yuliana, Y., & Suyuthie, H. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang, Padang. *E-Journal Home Economics and Tourism*, 12(2), 1–13.
- Gumay, S.A., & Seno, A. H. . (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi*

- Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Gustyawan, R., Putri, Y.R., & Fithrah Ali, D. . (2015). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di divisi sekretaris perusahaan pt . dirgantara Indonesia (persero). *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2323–2329.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mangkunegara, A. A. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mila, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMPN 5 Pariaman). *Jurnal Keuangan, Perbankan Dan Pembangunan*, 10(2), 15–25.
- Noviyanti, E. (2016). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pratama, Y. . (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Ramada, I. (2020). *HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rizki, M. (2011). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- 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>
- Suranto, A. . (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013: 1 -18, 10(1), 1–18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- Utami, A.S., & Waluyo, H. . (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465–473.
- Utami, S. . (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata " Panen Tour ". *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3(1), 1–9.
Wijaya, A.J., & Susilo, H. (2018). (Studi Pada Karyawan PT . Ika Jaya Sahara Karya Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis, 60(1), 180–186.