

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA

Fahruni Khaerunnisa¹Yayu Rakkang²,

¹Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Timur

²Program Studi, Akuntansi Universitas Indonesia Timur

, Email¹ fahrunikhaerunnisa11@gmail.com Email² Ayuyayu093@gmail.com

Keywords:

Interpersonal Communication,
Employee Performance,
Government Organization,
Department of Industry and
Trade of Gowa

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of interpersonal communication on employee performance at the Department of Industry and Trade of Gowa Regency. Interpersonal communication is an essential element in creating a productive and harmonious work environment, which directly impacts the effectiveness of employee performance. This research employs a quantitative approach using a descriptive method. The sample consisted of 37 respondents, representing the entire staff of the institution, selected through a saturated sampling method. The data analysis technique used is simple linear regression. The results indicate that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a significance value of 0.001 (< 0.05) and a coefficient of determination (R^2) of 0.285, meaning that interpersonal communication explains 28.5% of the variation in employee performance. These findings reinforce the importance of interpersonal communication in improving work quality, productivity, and interpersonal relationships among employees in government organizations. Therefore, strengthening interpersonal communication is recommended as a strategy to enhance employee performance.

Kata Kunci:

Komunikasi Interpersonal,
Kinerja Pegawai,
Organisasi Pemerintah,
Disperindag Gowa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang berdampak langsung terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden yang merupakan seluruh pegawai di instansi tersebut, dengan metode pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,285, yang berarti komunikasi interpersonal menjelaskan 28,5% variasi kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta hubungan kerja antarpegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, penguatan komunikasi interpersonal disarankan sebagai strategi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aspek fundamental dalam interaksi antarindividu dan organisasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif menjadi kunci penting dalam menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta antar sesama pegawai. Komunikasi interpersonal, sebagai bagian dari komunikasi dalam organisasi, merujuk pada proses interaksi antara dua individu atau lebih, yang dapat mempengaruhi pemahaman, hubungan sosial, dan efektivitas kerja. Menurut Elyn Mariastini et al. (2023) komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi yang penting untuk menyamakan pandangan dan visi organisasi, sehingga pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Organisasi pemerintahan seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, komunikasi interpersonal menjadi hal yang sangat penting karena melibatkan banyak pihak yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Pemahaman yang jelas dan saling mendukung antar pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pengembangan industri dan perdagangan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki peran yang sangat strategis dalam memajukan perekonomian daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di instansi ini sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan.

Porayow et al. (2023) menekankan bahwa komunikasi interpersonal yang baik berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja, terutama dalam konteks pendidikan, di mana komunikasi yang baik antar guru dan siswa sangat penting. Pradhana et al. (2023) juga menggarisbawahi pentingnya komunikasi dalam meningkatkan pelayanan publik, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi pemerintahan dapat meningkatkan hubungan antara pegawai dan masyarakat.

Melihat pentingnya komunikasi interpersonal dalam menentukan kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan komunikasi yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas komunikasi interpersonal.

2. METODE

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Dengan metode deskriptif, penelitian ini akan menggambarkan kondisi nyata yang ada di lapangan terkait dengan komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai tanpa melakukan intervensi atau perlakuan eksperimen. Data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

3.1. Karakteristik Responden dalam Penelitian

3.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	67,6	67,6	67,6
	Perempuan	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 3.1.1, diketahui bahwa dari 37 pegawai yang menjadi responden, terdapat 25 orang (67,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 12 orang (32,4%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

3.1.2 Usia

Tabel 3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	1	2,7	2,7	2,7
	26 - 30	6	16,2	16,2	18,9
	31 - 35	12	32,4	32,4	51,4
	36 - 40	10	27,0	27,0	78,4
	41 - 45	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 3.1.2, diketahui bahwa dari 37 responden, mayoritas berada dalam rentang usia 31–35 tahun sebanyak 12 orang (32,4%), disusul oleh kelompok usia 36–40 tahun sebanyak 10 orang (27%), dan usia 41–45 tahun sebanyak 8 orang (21,6%). Sementara itu, responden berusia 26–30 tahun berjumlah 6 orang (16,2%), dan yang berusia di bawah 25 tahun hanya 1 orang (2,7%).

3.1.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
Sum		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	2,7	2,7	2,7
	SMA/SMK	8	21,6	21,6	24,3
	Sarjana (S1)	23	62,2	62,2	86,5
	Magister (S2)	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Berdasarkan data yang diperoleh, dari 37 responden terdapat 23 orang (62,2%) yang berpendidikan sarjana (S1), disusul oleh 8 orang (21,6%) lulusan SMA/SMK, dan 5 orang (13,5%) lulusan magister (S2). Sementara itu, hanya 1 orang (2,7%) yang memiliki pendidikan terakhir SMP. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang secara umum mencerminkan tingkat pemahaman dan kapasitas intelektual yang baik.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Variabel komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator utama, yaitu: keterbukaan, umpan balik, konteks situasional, keefektifan penyampaian, dan hubungan interpersonal.

Tabel 3.2.1 Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Butir Pernyataan		Frekuensi dan Persentase										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	X.1.1	12	32,4	9	24,3	10	27	2	5,4	4	10,8	3,62
	X.1.2	9	24,3	9	24,3	14	37,8	3	8,1	2	5,4	3,54
X.2	X.2.1	11	29,7	15	40,5	8	21,6	2	5,4	1	2,7	3,89
	X.2.2	13	35,1	9	24,3	12	32,4	2	5,4	1	2,7	3,84
X.3	X.3.1	17	45,9	9	24,3	7	18,9	1	2,7	3	8,1	3,97
	X.3.2	15	40,5	9	24,3	9	24,3	3	8,1	1	2,7	3,92
X.4	X.4.1	14	37,8	13	35,1	7	18,9	1	2,7	2	5,4	3,97
	X.4.2	14	37,8	13	35,1	3	8,1	4	10,8	3	8,1	3,84
X.5	X.5.1	15	40,5	10	27	7	18,9	4	10,8	1	2,7	3,92
	X.5.2	18	48,6	10	27	4	10,8	3	8,1	2	5,43	4,05
Total Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal												38,57

Secara keseluruhan, nilai total rata-rata variabel komunikasi interpersonal adalah 38,57. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap komunikasi interpersonal di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi atau positif.

3.2.2 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan 5 indikator utama, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keandalan, dan inisiatif.

Tabel 3.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan		Frekuensi dan Persentase										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	Y.1.1	13	35,1	14	37,8	4	10,8	6	16,2	0	0	3,92
	Y.1.2	13	35,1	9	24,3	7	18,9	5	13,5	3	8,1	3,65
Y.2	Y.2.1	14	37,8	8	21,6	10	27	5	13,5	0	0	3,84
	Y.2.2	18	48,6	11	29,7	3	8,1	1	2,7	4	10,8	4,03
Y.3	Y.3.1	12	32,4	14	37,8	6	16,2	5	13,5	0	0	3,89
	Y.3.2	16	42,2	7	18,9	8	21,6	2	5,4	4	10,8	3,78
Y.4	Y.4.1	11	29,7	16	43,2	6	16,2	3	8,1	1	2,7	3,89
	Y.4.2	9	24,3	15	40,5	8	21,6	3	8,1	2	5,4	3,7
Y.5	Y.5.1	15	40,5	7	18,9	8	21,6	7	18,9	0	0	3,81
	Y.5.2	14	37,8	9	24,3	7	18,9	4	10,8	3	8,1	3,73
Total Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal												38,24

Nilai total rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 38,24. Skor ini berada dalam kategori tinggi, yang berarti secara umum responden memiliki persepsi yang positif terhadap kinerja mereka sendiri, baik dalam aspek produktivitas, kualitas, disiplin waktu, maupun inisiatif kerja.

3.3. Uji Instrumen Penelitian

3.3.1. Uji Validitas

Tabel 3.3.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan		Validitas			
			r-hitung	r-tabel	sig	ket.
Komunikasi Interpersonal (X)	X.1	X.1.1	0,555	0,3246	0,000	Valid
		X.1.2	0,503	0,3246	0,002	Valid
	X.2	X.2.1	0,433	0,3246	0,007	Valid
		X.2.2	0,495	0,3246	0,002	Valid
	X.3	X.3.1	0,637	0,3246	0,000	Valid
		X.3.2	0,466	0,3246	0,004	Valid
	X.4	X.4.1	0,462	0,3246	0,004	Valid
		X.4.2	0,474	0,3246	0,003	Valid
	X.5	X.5.1	0,448	0,3246	0,005	Valid
		X.5.2	0,438	0,3246	0,007	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	Y.1.1	0,507	0,3246	0,001	Valid
		Y.1.2	0,422	0,3246	0,009	Valid
	Y.2	Y.2.1	0,457	0,3246	0,004	Valid
		Y.2.2	0,503	0,3246	0,001	Valid
	Y.3	Y.3.1	0,463	0,3246	0,004	Valid
		Y.3.2	0,597	0,3246	0,000	Valid
	Y.4	Y.4.1	0,430	0,3246	0,008	Valid
		Y.4.2	0,428	0,3246	0,008	Valid
	Y.5	Y.5.1	0,488	0,3246	0,002	Valid
		Y.5.2	0,567	0,3246	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* sebesar 0,3246, serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total masing-masing variabel.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	
	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X)	0,652	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,642	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,652 dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,642. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, yang menandakan bahwa instrumen.

3.4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,463	5,629		3,103	,004
	Komunikasi Interpersonal	,539	,144	,533	3,731	,001
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,463 + 0,539X$$

3.4.1 Uji Parsial (uji t)

Tabel 3.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,463	5,629		3,103	,004
	Komunikasi Interpersonal	,539	,144	,533	3,731	,001
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,731 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Uji Determinasi (R^2)

Tabel 3.4.2 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,285	,264	4,938

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,285. Artinya, sebesar 28,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal. Sementara sisanya, yaitu 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, komunikasi interpersonal menjadi salah satu elemen penting dalam membangun koordinasi, memperjelas instruksi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja, dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meminimalisasi kesalahpahaman yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Penemuan ini memperkuat teori bahwa komunikasi merupakan bagian integral dari manajemen kinerja dalam organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan interpersonal dalam menyampaikan informasi, mendengarkan secara aktif, serta memberikan umpan balik yang membangun. Komunikasi yang baik juga menjadi sarana untuk membangun hubungan sosial yang sehat antar pegawai, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam instansi pemerintah seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

5. REFERENSI

- Andika, R., & Marlina, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 45–53.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*.
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EurekaMedia Aksara.
- Atieq, M. Q. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komunikasi Organisasional Pada Job Engagement Karyawan Bmt Bus Lasem. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 82–102. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1683>
- Destiviani, S., Andriani, D., & Sumartik, S. (2024). Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 75–92. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1618>
- DeVito, J. A., & DeVito, J. (2019). *The interpersonal communication book*. Instructor, 1(18), 521–532.
- Elyn Mariastini, M., Oka Saputra, I. G., & Noor, M. (2023). Komunikasi Internal Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Satuan Perhubungan Angkatan Darat Kodam IX/Udayana. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 48–59. <https://doi.org/10.52318/jisip.2023.v37.1.5>
- Endang Brotojoyo, & Veronica Titi Purwantini. (2021). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Buana Ilmu*, 5(2), 176–189. <https://doi.org/10.36805/bi.v5i2.1813>
- Fauziah, N. (2021). Komunikasi Interpersonal dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Administrasi Negara*, 5(1), 22–30.
- Guffey, M. E., Loewy, D., & Griffin, E. (2021). *Business Communication Process and Product*, Brief Edition. Cengage Canada.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Hargie, O. (2021). *Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice*. Routledge.
- Haya, N. A. (2021). *Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/76bzw>

- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Regresi Linier Sederhana dan Berganda(hal. 60–116).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas DenganMenggunakan SPSS.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. RemajaRosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management (11thed.).
- Mukhamar, M., Adawiyah, W. R., & Indrayanto, A. (2021). Faktor-Faktor YangMempengaruhi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan EfektivitasOrganisasi Dalam Mewujudkan Ketertiban Dan Ketentraman UmumKabupaten Cilacap. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, 22(4), 468–491. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1771>
- Porayow, P. A., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. B. (2023). PengaruhKomunikasi Internal, Kompetensi Guru, dan Desain Pelatihan terhadapEfektivitas Kerja Guru SMA/SMK Katolik di Kota Tomohon. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(4), 358–369. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51807>
- Pradhana, Y., Salim, A., & Kadarsih, D. (2023). Komunikasi Organisasi Pemerintah Desa dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Masyarakat di Desa Pamegarsari Kabupaten Bogor Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA, 15(02), 90. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v15i02.271>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16 ed.). JakartaSalemba Empat.
- Schiau, I. (2016). Review of The Interpersonal Communication Book, 13th editionby Joseph A. Devito, New York: Pearson, 2012, 432 pages. RomanianJournal of Communication and Public Relations, 15(3), 101. <https://doi.org/10.21018/rjcp.2013.3.197>
- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi. Jurnal Economina, 2(11), 3276–3288. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, & Priadi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (T. Media (ed.); 1 ed.). Tahta Media Group.
- Susiati, D. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas KerjaPegawai. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 6(1), 12–19.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). Human Communication: Principles and Contexts(11th ed.). McGraw-Hill.
- Wardani, S. (2023). Komunikasi Organisasi Sebagai Kunci Efektivitas DanProduktivitas Dalam Lingkungan Ekonomi Modern. Jurnal Ekonomi danBisnis, 3(2), 242–247. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v3i2.151>