

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia

Fa'uzobihi<sup>1</sup>, Idah Saadah<sup>2</sup>

Universitas Pertiwi

Email: [fauzobihi@pertiwi.ac.id](mailto:fauzobihi@pertiwi.ac.id), [idahs0312@gmail.com](mailto:idahs0312@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Kao Chemical Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden dengan sample banyak 50 orang. Dalam menganalisa data digunakan analis deskriptif yang berisi item dari masing-masing variable, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT KAO Chemical Indonesia, dengan melihat hasil jawaban responden pada variable Komunikasi Interpersonal sebanyak rata-rata 58,82 terletak pada interval kelas 55,1 – 60,1, menyimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal di PT KAO Chemical Indonesia tidak baik. Sedangkan variable kinerja karyawan di PT KAO Chemical Indonesia menghasilkan rata-rata sebesar 69,60 terletak pada interval kelas 67,8 – 73,6, dan menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT KAO Chemical Indonesia yaitu cukup baik. Berdasarkan hasil pengujian uji t, nilai t hitung (10,068) lebih besar daripada nilai t tabel (2,009), Kemudian Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif sangat kuat (nilai r sebesar 0,824) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,9 % terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Chemical Indonesia. Sedangkan sisanya yang sebesar 32,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selain itu diketahui pula persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Komunikasi Interpersonal yaitu  $Y' = 11,797 + 0,983 X$ . Maka kesimpulannya adalah H1 diterima dan H0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAO Chemical Indonesia.

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

### Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Interpersonal Communication (X) on the Performance of Production Employees at PT Kao Chemical Indonesia. The method used in this study was quantitative which used questionnaires as a data collection tool that was distributed to respondents with a sample of 50 people. In analyzing the data, descriptive analysts are used that contain the items of each variable, then simple linear regression analysis and hypothesis testing. The Effect of Interpersonal Communication on the Performance of Production Employees at PT KAO Chemical Indonesia, by looking at the results of respondents' answers on the Interpersonal Communication variable as much as an average of 58.82 located at class intervals of 55.1 – 60.1, concluded that Interpersonal Communication at PT KAO Chemical Indonesia was not good. Meanwhile, the employee performance variable at PT KAO Chemical Indonesia produced an average of 69.60 located at class intervals of 67.8 – 73.6, and concluded that the performance of employees at PT KAO Chemical Indonesia was quite good. Based on the results of the t test test, the calculated t value (10.068) is greater than the table t value (2.009), then interpersonal communication has a very strong positive influence (r value of 0.824) and has an influence contribution of 67.9% on the performance of PT Employees. KAO Chemical Indonesia. While the remaining 32.1% is influenced by other factors. In addition, it is also known that the regression equation that can be used to predict employee performance variables through interpersonal communication variables is  $Y' = 11.797 + 0.983 X$ . Then the conclusion is that H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that there is an influence between Interpersonal Communication on Employee Performance in PT. KAO Chemical Indonesia

**Key Words:** *Interpersonal Communication, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan, terkait dengan perilaku sosial dan situasional sesuai dengan yang dipelajari dan dikendalikan. Mampu menjalin hubungan yang lebih baik dan luas secara efektif pada lingkungan sekolah maupun masyarakat (Murniasih & Tri Joko Rahardjo, 2016)

Memasuki era global saat ini seluruh negara-negara di seluruh dunia mendapati masalah yang semakin banyak serta solusi yang harus digunakannya yang bervariasi, terutama pada dunia kerja saat ini. Persaingan global dalam dunia kerja terutama pada organisasi-organisasi saat ini harus mampu bersaing dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten. Organisasi-organisasi di Indonesia semakin selektif merekrut para pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal, sumber daya yang kompeten dipilih agar dapat bersaing maupun bekerja dengan baik dan benar. Kinerja pegawai menjadi hal yang dapat mempengaruhi seberapa besar tercapainya target suatu organisasi (Aziz & Suryadi, 2017)

Pada keseharian aktifitas manusia, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupannya, manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan. Komunikasi antar pribadi membantu perkembangan intelektual dan sosial kita, Identitas atau jati diri kita terbentuk dalam dan lewat komunikasi dengan orang lain (Nilasari et al., 2020)

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan

sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman (Saragih, 2020). Peningkatan kinerja pengurus secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas (Lamirin, 2020)

PT. KAO Chemical Indonesia yang memiliki kantor pusat di Tambun-Bekasi dan kantor cabang yang beralamat di Jl.Harapan Raya Lot LL-3B Kawasan Industri KIIC Karawang tempat penulis sekarang bekerja dan melakukan penelitian ini. Perusahaan ini bergerak dalam pembuatan material produk sabun . Sudah semestinya PT. KAO Chemical Indonesia memperhatikan Komunikasi Interpersonal para karyawannya.

Namun terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Komunikasi Interpersonal yaitu perintah dari atasan yang terkadang tidak tersampaikan dan dipahami dengan baik oleh karyawan. Karyawan yang sudah lama bekerja pun jarang diajak berkomunikasi oleh atasan karena dianggapnya sudah memahami harus bagaimana dan seperti apa terhadap suatu pekerjaan. Secara sederhananya ada perbedaaan komunikasi antar karyawan dari atasan. Bahkan sesama karyawan pun ada ketidak sinambungan komunikasinya.

Terhitung dari tahun 2020 yang menghasilkan quantitas produksi sebanyak Rata-rata 12.786.979 KG, pada tahun 2021 menghasilkan quantitas produksi sebanyak Rata-rata 11.724.745 KG, dan pada tahun 2022 menghasilkan quantitas produksi sebanyak Rata-rata 5.636.650 KG. Yang artinya terdapat penurunan quantitas produksi sejak tiga tahun terakhir.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai

pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia". Dengan pertanyaan penelitian, Bagaimana Komunikasi Interpersonal Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia, Bagaimana Kinerja Karyawan Bagian Produksi yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia, Seberapa besar pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. KAO Chemical Indonesia

## **KAJIAN PUSTAKA**

Pada keseharian aktifitas manusia, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupannya, manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan. kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari komunikasi, baik itu bersifat verbal maupun non verbal. Komunikasi dapat berlangsung didalam berbagai konteks baik komunikasi interpersonal maupun komunikasi massa. Dalam berkomunikasi pihak pemberi pesan/penyampai bukan hanya mempertimbangkan pesan apa yang akan disampaikan tetapi juga bagaimana cara penyampaiannya (Diana et al., 2020)

Komunikasi ialah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi (Gustyawan et al., 2015). Proses komunikasi melibatkan lima unsur: orang yang menyampaikan pesan, pesan yang dikomunikasikan, media penyampaian, penerima pesan dan umpan balik. Selain itu, menurut Firmansyah dan Syamsudin ada tiga unsur dalam komunikasi (2016:33), sebagai berikut: Komunikator/Pengirim/Sender, Merupakan orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bertanggung jawab dalam hal mengirim berita dengan jelas, memilih media

yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta kejelasan pesan telah diterima dengan baik. Untuk itu, seorang komunikator dalam menyampaikan pesan atau informasi harus memperhatikan dengan siapa dia berkomunikasi, apa yang akan dia sampaikan dan bagaimana cara menyampaikannya.

Komunikasi/Penerima/Receiver, Merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan oleh komunikator. Dalam proses komunikasi, penerima pesan bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan yang disampaikan dengan baik dan benar. Penerima pesan juga memberikan umpan balik kepada pengirim pesan untuk memastikan bahwa pesan telah diterima dan dimengerti secara sempurna.

Saluran/Media/Channel, Merupakan saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikasi dan sebaliknya. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda seperti telepon, televisi, faksimile fotokopi, email, sandi morse, smartpone, sms, dan sebagainya. Pemilihan channel dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan. Proses komunikasi diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala personal, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai (Kartini et al., 2020)

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya

masalah kinerja pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal (Usman, 2013)

Dalam mengelola perusahaan sangat dibutuhkan kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan guna untuk menunjang prestasi perusahaan. Dalam dunia bisnis, merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan karena karyawan perusahaan sebagai pengatur dan pengelola perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan termasuk dalam menunjang kreatifitas, disiplin, kompensasi dan komunikasi karyawan itu sendiri. (apri anggi, 2018)

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. (Mukti, 2017)

## **METODOLOGI**

Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Tujuan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAO Chemical Indonesia. Dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor tiga. Desain yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain :

### **1. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel X (Komunikasi Interpersonal)**

- a. Komunikasi Interpersonal yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu Tidak Baik, karena nilai rata-rata dari total skor Komunikasi Interpersonal (X) sebesar 58,82 terletak pada interval kelas 55,1 – 60,1 yaitu Tidak Baik.

- b. Diperoleh temuan masalah mengenai Komunikasi Interpersonal pada soal nomor 12 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 115. Pernyataan soal nomor 3 tersebut adalah “Memilih diam saja ketika acara diskusi atau rapat” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa terlalu banyak karyawan PT. KAO Chemical Indonesia yang mengajak adu argument dalam rapat dan tidak memilih diam saja.

- a. Diperoleh pencapaian terbaik mengenai Komunikasi Interpersonal pada soal nomor 3 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 27. Pernyataan soal nomor 3 tersebut adalah “Bersikap jujur mengenai pekerjaan” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. KAO Chemical Indonesia selalu berupaya bersikap jujur mengenai pekerjaan.
- ### **2. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

- a. Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,60 terletak pada interval kelas 67,8 – 73,6 yaitu cukup baik.
- b. Diperoleh temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 9 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 109. Pernyataan soal nomor 9 tersebut adalah “Karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang belum terselesaikan” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. KAO Chemical Indonesia bertanggung jawab atas pekerjaan yang belum terselesaikan namun terkadang hasilnya tidak maksimal karena adanya komunikasi yang tidak lancar.

Diperoleh pencapaian terbaik mengenai Kinerja Karyawan pada soal nomor 15 karena mendapatkan nilai terbesar yaitu 230. Pernyataan soal nomor 15 tersebut adalah “Perusahaan melaksanakan family gathering” sehingga hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. KAO Chemical Indonesia selalu

mengadakan family gathering sebagai bagian untuk meningkatkan komunikasi interpersonalnya.

Berdasarkan analisis pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Komunikasi Interpersonal yaitu  $Y' = 11,797 + 0,983 X$ . Nilai a sebesar 11,797 memiliki makna bahwa, jika Komunikasi Interpersonal pada PT. KAO Chemical Indonesia tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat Kinerja Karyawan sebesar 11,797 pada PT. KAO Chemical Indonesia tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,983 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada Komunikasi Interpersonal, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan pada PT. KAO Chemical Indonesia akan naik sebesar 0,983 atau menjadi sebesar 12,780. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada Komunikasi Interpersonal maka Kinerja Karyawan pada PT. KAO Chemical Indonesia akan turun sebesar 0,983 atau menjadi sebesar 10,815.

- Diperoleh nilai r sebesar 0,824 Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.
- Komunikasi Interpersonal memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,9 % terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Chemical Indonesia. Sedangkan sisanya yang sebesar 32,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- Terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAO Chemical Indonesia karena nilai t hitung (10,068) lebih besar daripada nilai t tabel (2,009) sehingga H1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Komunikasi Interpersonal yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu Tidak Baik, karena nilai rata-rata dari total skor Komunikasi Interpersonal (X) sebesar 58,82 terletak pada interval kelas 55,1 – 60,1 yaitu Tidak Baik.
- Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,60 terletak pada interval kelas 67,8 – 73,6 yaitu cukup baik.
- Terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAO Chemical Indonesia karena nilai t hitung (10,068) lebih besar daripada nilai t tabel (2,009) sehingga H1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima. Kemudian Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif sangat kuat (nilai r sebesar 0,824) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,9 % terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Chemical Indonesia. Sedangkan sisanya yang sebesar 32,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selain itu diketahui pula persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Komunikasi Interpersonal yaitu  $Y' = 11,797 + 0,983 X$ .

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka penulis merumuskan masalah yang akan dikaji lebih mendalam, yaitu :

- Manajemen PT. KAO Chemical Indonesia perlu untuk mendisiplinkan karyawan dan memberi ruang terbuka untuk berdebat namun pada konteksnya dan memberikan win win solution untuk pihak perusahaan dan juga pihak karyawan. Hal ini perlu dilakukan mengingat diperoleh temuan masalah bahwa bahwa terlalu banyak karyawan PT. KAO Chemical Indonesia yang mengajak adu argument dalam rapat dan tidak memilih diam saja yaitu pada soal nomor 12 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 115.

2. Manajemen PT. KAO Chemical Indonesia perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja salah satunya dengan memperbaiki komunikasi interpersonal mengingat hasil penelitian ini menunjukkan tidak baik. Hal ini perlu dilakukan mengingat diperoleh temuan masalah bahwa karyawan PT. KAO Chemical Indonesia bertanggung jawab atas pekerjaan yang belum terselesaikan namun terkadang hasilnya tidak maksimal karena adanya komunikasi yang tidak lancar yaitu pada soal nomor 9 karena mendapatkan nilai terendah yaitu 109.

#### DAFTAR PUSTAKA

- apri anggi, A. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Kota Padang. *Economica*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v6.i2.2594>
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Influence of organizational culture and communication interpersonal to employees performance in general bureau of the ministry of education and culture of the republic of indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178–187. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Gustyawan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) The Influence of Interpersonal Communication to Employee Performance in Division of Corporate Secretary PT. Dirgantara Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2323–2327.
- Kartini, K., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294.
- Lamirin, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.56325/jpbisk.v2i1.15>
- Mukti, M. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap kinerja studi Korelasi pada Pegawai PT. Rimbawood Arsilestari di Kabupaten serang. *Jurnal Studia*, 5(1), 1–17.
- Murniasih, Y., & Tri Joko Rahardjo, D. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Guru Di Jepara. *Educational Management*, 5(2), 148–155.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>