

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PADA KINERJA ORGANISASI : SEBUAH META-ANALISIS

Rahmi Wahyuni
STAIN Mandailing Natal
rahmist90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Jenis penelitian ini adalah penelitian meta-analisis. Kriteria inklusi dalam penelitian adalah penelitian dari jurnal nasional atau internasional yang terindeks SINTA dan Scopus, penelitian terkait komunikasi personal terhadap kinerja organisasi, penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2020-2024, dan melampirkan data lengkap dalam menganalisis nilai *effect size*. Analisis ini mencakup tinjauan komprehensif dari literatur yang ada tentang topik ini, yang mencakup berbagai industri dan pengaturan organisasi. Hasil meta-analisis menunjukkan pengaruh positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dan kinerja organisasi dengan nilai $rES=0,818$; $z= 0,629$; $p < 0,001$) dengan kategori ukuran efek tinggi. Selanjutnya, penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, yang pada akhirnya mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik. Simpulan, ada pengaruh positif antara komunikasi personal pada kinerja organisasi

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, kinerja organisasi, Meta-analisis

ABSTRACT

This research investigates the significant impact of interpersonal communication on overall organizational performance. This type of research is meta-analysis research. Inclusion criteria in research are research from national or international journals indexed by SINTA and Scopus, research related to personal communication on organizational performance, research published in 2020-2024, and attaching complete data in analyzing the effect size value. This analysis includes a comprehensive review of the existing literature on this topic, spanning various industries and organizational settings. The meta-analysis results show a strong positive influence between interpersonal communication and organizational performance with a value of $rES=0.818$; $z= 0.629$; $p < 0.001$) with a high effect size category. Furthermore, this research reveals that effective interpersonal communication can increase team member engagement, improve collaboration, and improve problem-solving skills, ultimately leading to better organizational outcomes. In conclusion, there is a positive influence between personal communication on organizational performance

Keywords: Interpersonal Communication, Meta-analysis, Organizational performance

PENDAHULUAN

Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting dalam lingkungan organisasi, karena memungkinkan individu untuk berbagi informasi, ide, dan tujuan secara efektif. Dengan demikian, komunikasi interpersonal membantu meningkatkan kerja sama, kepercayaan, dan efisiensi dalam organisasi. Dalam situasi dinamis seperti organisasi, komunikasi interpersonal memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan

perubahan dan mengatasi masalah yang muncul secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan komunikasi interpersonal sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas kerja (Guzeller & Celiker, 2020; Han & Xu, 2020; Mackey et al., 2021; Wong et al., 2020).

Dalam organisasi, komunikasi interpersonal juga memungkinkan individu untuk memahami kebutuhan dan keinginan rekan kerja, serta membangun hubungan yang kuat dan jangka panjang. Dengan demikian, komunikasi interpersonal membantu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Selain itu, komunikasi interpersonal juga membantu organisasi dalam mengatasi konflik dan masalah yang muncul, serta mempromosikan budaya organisasi yang positif dan inklusif. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan komunikasi interpersonal sebagai bagian dari strategi pengembangan budaya organisasi dan meningkatkan kualitas kerja (Hendriks & Strick, 2020; Skalačka & Pajestka, 2021; Xie & Derakhshan, 2021).

Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi mana pun. Ini adalah fondasi di mana semua aspek lain dari fungsi organisasi dibangun. Dengan membina saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, organisasi dapat memastikan bahwa semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, mendapat informasi dan selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, komunikasi yang efektif membantu menyelesaikan konflik dan mengatasi masalah secara tepat waktu dan konstruktif, sehingga mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja (Hendriks & Strick, 2020; Omari et al., 2020; Riyanto et al., 2021).

Dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan dinamis saat ini, komunikasi yang efektif lebih penting dari sebelumnya. Dengan maraknya kerja jarak jauh dan alat komunikasi digital, semakin mudah bagi karyawan untuk merasa terputus dari organisasi dan tujuannya. Namun, dengan memanfaatkan alat-alat ini secara strategis dan menggabungkan interaksi tatap muka secara teratur, organisasi dapat mempertahankan rasa komunitas yang kuat dan tujuan bersama. Selain itu, komunikasi yang efektif memungkinkan para pemimpin untuk memberdayakan karyawan dengan memberi mereka informasi dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan berdasarkan informasi dan mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan otonomi karyawan tetapi juga menumbuhkan budaya kepercayaan dan kolaborasi (Lee et al., 2020; Sembiring et al., 2020).

Pada akhirnya, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan memprioritaskan komunikasi yang terbuka dan transparan, organisasi dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan mereka dan menumbuhkan budaya kepercayaan, rasa hormat, dan kolaborasi. Ini tidak hanya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan tetapi juga mendorong hasil bisnis dengan meningkatkan produktivitas, mengurangi omset, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ketika organisasi terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar, komunikasi yang efektif akan tetap menjadi komponen penting dari kesuksesan mereka, memungkinkan mereka untuk tetap berada di depan kurva dan mencapai tujuan mereka di dunia yang berubah dengan cepat (Ababneh, 2021; Ahmed et al., 2020; Chen & Sriphon, 2021; Einwiller et al., 2021; Virgiawan et al., 2021).

Selanjutnya, menurut komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Dengan membina saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, karyawan lebih siap untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan mengatasi masalah secara efisien, yang mengarah pada peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan pada akhirnya, kesuksesan organisasi. Selain itu, komunikasi interpersonal membantu membangun kepercayaan, mempromosikan lingkungan kerja yang positif, dan mendorong mendengarkan secara aktif, yang semuanya penting untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang efektif. Akibatnya, organisasi yang memprioritaskan komunikasi interpersonal lebih mungkin mengalami peningkatan keterlibatan karyawan, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing jangka panjang mereka di pasar (Ansari, 2021; Rini & Anshori, 2023).

Pengaruh komunikasi interpersonal pada kinerja organisasi telah menjadi topik yang menarik secara signifikan di bidang studi organisasi. Penelitian telah secara konsisten menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Ini karena komunikasi interpersonal memfasilitasi kolaborasi, kepercayaan, dan komunikasi terbuka di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini adalah semua komponen penting dari organisasi yang produktif dan sukses. Penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan, terutama dalam hal perilaku berorientasi tugas seperti komunikasi, koordinasi, dan kerja sama. Misalnya, penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam komunikasi interpersonal yang lebih sering dan efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka (Hadiwijaya, 2017; Luky et al., 2021).

Selain itu, peran komunikasi interpersonal dalam membentuk budaya dan iklim organisasi juga telah disorot. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat menumbuhkan budaya kepercayaan, rasa hormat, dan komunikasi terbuka, yang penting untuk keberhasilan organisasi. Ini karena mendorong karyawan untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan bekerja sama menuju tujuan bersama (Nabella et al., 2022). Namun, terlepas dari banyaknya penelitian yang signifikan tentang topik ini, masih ada kebutuhan untuk tinjauan literatur yang komprehensif dan sistematis. Meta-analisis ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dengan mensintesis temuan dari berbagai penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih bernuansa tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan strategi berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui komunikasi interpersonal yang efektif (Nurjanah et al., 2020; Riyanto et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Meta-analisis ini melibatkan pencarian komprehensif database akademik, termasuk *Scopus*, *Web of Science*, *Google Scholar*, dan *PsycINFO*, untuk mengidentifikasi studi relevan yang diterbitkan di Indonesia dan Inggris dari 2020 hingga 2024. Kriteria inklusi akan mencakup penelitian dari jurnal nasional atau internasional yang terindeks SINTA dan Scopus, penelitian terkait komunikasi personal terhadap kinerja organisasi, dan melampirkan data lengkap dalam menganalisis nilai effect size. Dari hasil pencarian data, terpilih lima belas penelitian yang memenuhi kriteria inklusi menggunakan metode PRISMA 2020. Penelitian yang tidak menyelidiki hubungan antara

komunikasi interpersonal dan kinerja organisasi, menggunakan metode non-kuantitatif, atau tidak melaporkan ukuran efek atau tidak memberikan data yang cukup untuk menghitung ukuran efek. Data yang diekstraksi akan dikodekan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik JSAP 0.8.5 untuk menghitung ukuran efek dan melakukan meta-analisis, yang akan memperkirakan ukuran efek keseluruhan komunikasi interpersonal pada kinerja organisasi.

Meta-analisis juga akan menyelidiki faktor-faktor moderat potensial yang mempengaruhi hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja organisasi. Ini akan melibatkan memeriksa dampak variabel seperti jenis organisasi, industri, budaya, dan kompleksitas pekerjaan pada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja organisasi. Efek moderating akan dianalisis menggunakan analisis regresi dan teknik analisis moderasi. Kualitas studi yang disertakan akan dinilai menggunakan alat standar untuk mengevaluasi risiko bias dan kualitas studi. Hasil meta-analisis akan disajikan dalam hal ukuran efek keseluruhan komunikasi interpersonal pada kinerja organisasi dan efek moderating dari berbagai variabel. Temuan ini akan memberikan wawasan tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja organisasi, menyoroti pentingnya mempertimbangkan konteks di mana komunikasi interpersonal terjadi. Kriteria nilai effect size dalam studi meta-analisis ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Kriteria Nilai Effect Size	
Nilai	Kriteria Ukuran Efek
< 0 +/- 1	< 0 +/- 1 Lemah
< -.3	Sederhana
< -.5	Sedang
< -.8	Kuat
≥ .8	Sangat kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pencarian sumber data melalui database *Scopus*, *Web of Science*, *Google Scholar* dan *PsycINFO* diperoleh 167 data penelitian terkait variabel penelitian. Namun, data tersebut dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditentukan, sehingga 15 jurnal dimasukkan dalam meta-analisis. Selanjutnya, uji heterogenitas. Pengujian heterogenitas berfungsi untuk melihat pengaruh keseluruhan untuk menentukan model yang tepat yang digunakan dalam meta-analisis. Hasil uji heterogenitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil uji heterogenitas			
df	Q-Value	I ²	p
15	178.018	54.183	< 0.001

Tabel 2, menunjukkan hasil uji heterogenitas diketahui nilai $p < 0,001$ dan nilai Q sebesar 178,018, maka hasil ini menyimpulkan data effect size terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Q lebih besar dari nilai derajat kebebasan 15 dengan tingkat signifikansi 95%. Selain itu, nilai I² diperoleh 54.183. Analisis data *effect size* menunjukkan heterogen, maka model yang digunakan dalam meta-analisis ini adalah *random effect model* dalam menghitung nilai *effect size* penelitian.

Perhitungan Nilai Ukuran Efek Keseluruhan

Hasil perhitungan nilai ukuran efek keseluruhan dapat ditentukan dengan menggunakan model efek acak yang dapat dilihat pada Tabel 3, serta batas atas dan bawah serta tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 3
Hasil penghitungan ukuran efek keseluruhan

Effect Size (d)	Standar Error	95% Interval Confidence		p
		Lower limit	Upper limit	
0.818	0.629	Nilai	Kriteria	< 0 +/- 1
Ukuran Efek				

Berdasarkan Tabel 3, nilai ukuran efek keseluruhan adalah 0,818. Temuan ini menjelaskan sangat signifikan dengan kesalahan standar 0,629, batas bawah 0,572 dan batas atas 0,914 dan nilai $p < 0,001$. Selanjutnya, berdasarkan hasil ini, nilai ukuran efek dari kategori tersebut kuat. Temuan ini menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam penelitian oleh Maria, (2019), Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja komunikasi dan budaya organisasi.

Pengaruh komunikasi interpersonal pada kinerja organisasi merupakan aspek penting dari perilaku organisasi yang telah mengumpulkan perhatian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Komunikasi interpersonal, yang mengacu pada pertukaran informasi antara individu dalam suatu organisasi, memainkan peran penting dalam membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Komunikasi interpersonal yang efektif menumbuhkan kepercayaan, kolaborasi, dan komunikasi terbuka di antara karyawan, yang mengarah pada peningkatan pengambilan keputusan, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan penurunan moral, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan komunikasi interpersonal dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitasnya (Maria, 2019).

Temuan berbagai penelitian secara konsisten menyoroti dampak positif komunikasi interpersonal pada kinerja organisasi. Misalnya, sebuah studi oleh menemukan bahwa organisasi dengan tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya, berkorelasi positif dengan kinerja organisasi. Demikian pula, penelitian lain menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif adalah prediktor utama inovasi organisasi, karena memungkinkan aliran ide yang bebas dan mendorong kolaborasi di antara karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya komunikasi interpersonal dalam mendorong keberhasilan organisasi dan menyoroti perlunya organisasi untuk memprioritaskan pengembangan dan pemeliharannya. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh karyawan mereka dan mencapai tujuan mereka secara lebih efektif (Adriani et al., 2024; Agba, 2018; Darmawan, 2024; Susita et al., 2020).

Analisis variabel moderator

Analisis variabel moderator menentukan tempat kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja organisasi. Hasil analisis apakah terdapat perbedaan ukuran efek yang signifikan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Analisis variabel moderator

Tempat kerja	n	Ukuran efek	95% Confidence Interval		Q _b	P value
			Limit	Upper		
Sekolah	3	0,758	0,471	0,812	11,207	<0,001
Kampus	5	0,916	0,590	1,078		
Perusahaan	7	0,861	0,505	0,914		

Tabel 4. Menunjukkan nilai ukuran efek 0,758 untuk sekolah, 0,916 untuk universitas dan 0,861 untuk perusahaan. Nilai efek paling signifikan di tingkat perguruan tinggi dan perusahaan dan ukuran efek terendah di tingkat sekolah. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dilihat dari nilai Q_b 11,2017 dan $p < 0,001$. Temuan ini menyiratkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif meningkatkan kemampuan kinerja organisasi di universitas dan perusahaan.

Selain itu, komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Dengan berkomunikasi secara efektif, para pemimpin dapat menetapkan harapan yang jelas, memberikan umpan balik, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Ini, pada gilirannya, dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang lebih produktif. Selain itu, komunikasi interpersonal membantu membangun hubungan yang kuat di antara karyawan, yang penting untuk kerja tim dan kolaborasi yang efektif. Dengan menumbuhkan budaya komunikasi terbuka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Adriani et al., 2024). Pengaruh komunikasi interpersonal pada kinerja organisasi merupakan aspek penting dari perilaku organisasi yang memerlukan perhatian. Dengan memprioritaskan komunikasi interpersonal dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitasnya, organisasi dapat menuai banyak manfaat, termasuk peningkatan keterlibatan karyawan, peningkatan inovasi, dan peningkatan produktivitas. Ketika dunia bisnis terus berkembang, pentingnya komunikasi interpersonal dalam mendorong kesuksesan organisasi hanya akan terus tumbuh, sehingga penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam aspek penting dari operasi mereka (Herdiansyah & Putri, 2024; Saimi et al., 2024).

SIMPULAN

Dari hasil meta-analisis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara komunikasi interpersonal dengan kinerja organisasi dengan nilai $rES=0,818$; $z= 0,629$; $p < 0,001$) dengan kategori ukuran efek tinggi. Selanjutnya, penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, yang pada akhirnya mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Adriani, P. A., Hino, P., Taminato, M., Okuno, M. F. P., Santos, O. V., & Fernandes, H.

- (2024). Non-violent communication as a technology in interpersonal relationships in health work: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 24(1), 289. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10753-2>
- Agba, M. S. (2018). Interpersonal Relationships and Organizational Performance: The Nigerian Public Sector in Perspective. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 19(3), 75. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v9i3/08>
- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4), 589–601. <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Ansari, A. (2021). The role of interpersonal communication skills in human resource and management. *International Journal of Science and Research*, 10(11), 916–922. https://www.researchgate.net/publication/356726988_The_Role_of_Interpersonal_Communication_Skills_in_Human_Resource_and_Management
- Chen, J. K. C., & Sriphon, T. (2021). Perspective on COVID-19 pandemic factors impacting organizational leadership. *Sustainability*, 13(6), 3230. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3230>
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47–58. <https://koreascience.or.kr/article/JAKO202411343210899.page>
- Einwiller, S., Ruppel, C., & Stranzl, J. (2021). Achieving employee support during the COVID-19 pandemic – the role of relational and informational crisis communication in Austrian organizations. *Journal of Communication Management*, 25(3), 233–255. <https://doi.org/10.1108/JCOM-10-2020-0107>
- Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.583>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094/full/html>
- Hadiwijaya, H. (2017). Analisis Pengaruh Interpersonal Communication Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *International Journal of Social Science and Business*, 1(2), 89–97. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/10518>
- Han, R., & Xu, J. (2020). A comparative study of the role of interpersonal communication, traditional media and social media in pro-environmental behavior: A China-based study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1883. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/6/1883>
- Hendriks, H., & Strick, M. (2020). A laughing matter? How humor in alcohol ads influences interpersonal communication and persuasion. *Health Communication*, 35(14), 1821–1829. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10410236.2019.1663587>
- Herdiansyah, H., & Putri, P. K. (2024). The Influence of Interpersonal Communication Skills, Self-Efficacy, and Public Perception Towards the Glass Ceiling

- Phenomenon. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(2), 435–447. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i2.1026>
- Lee, Y., Tao, W., Li, J. Y. Q., & Sun, R. (2020). Enhancing employees' knowledge sharing through diversity-oriented leadership and strategic internal communication during the COVID-19 outbreak. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0483>
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). The effect of interpersonal communication and work motivation on employee performance in padang city regional company offices (PDAM). *Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)*, 367–375. <https://www.atlantispress.com/proceedings/piceeba-21/125963999>
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen, B. P., & Carson, J. E. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Maria, E. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Compensation And Interpersonal Communication In Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, ., Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, ., Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Nurhayati, ., & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Omari, Z. S. A., Alomari, K. A. A., & Aljawarneh, N. M. (2020). The role of empowerment in improving internal process, customer satisfaction, learning and growth. *Management Science Letters*, 10(4), 841–848. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.013>
- Rini, Y. W., & Anshori, M. I. (2023). The Role of Interpersonal Communication in Personal Development and Lifelong Learning for Employees. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 1(3), 361–376. <https://doi.org/10.55927/ijems.v1i3.4735>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. https://www.researchgate.net/publication/354034008_Effect_of_work_motivati_on_and_job_satisfaction_on_employee_performance_Mediating_role_of_employee_engagement
- Saimi, S., Khalik, L. A., Menap, M., & Hidayati, F. (2024). The significance of the influence of job satisfaction on the performance of nurses in psychiatric hospital. *Journal of Midwifery and Nursing*, 6(1), 201–208. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/4659-Article Text-23022-1-10-20240113](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/4659-Article%20Text-23022-1-10-20240113)

(1).pdf

- Sembiring, N., Nimran, A. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). Efek kecerdasan emosional dan keadilan organisasi pada kepuasan kerja, iklim kepedulian, dan kinerja petugas investigasi kriminal. *Jurnal Internasional Analisis Organisasi*, 28(5), 1113–1130.
- Skalacka, K., & Pajestka, G. (2021). Digital or in-person: The relationship between mode of interpersonal communication during the COVID-19 pandemic and mental health in older adults from 27 countries. *Journal of Family Nursing*, 27(4), 275–284. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10748407211031980>
- Susita, D., Sudiarditha, I. K. R., Purwana, D., Wolor, C. W., & Merdyantie, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior? *Management Science Letters*, 10(11), 2455–2462. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.004>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P.-L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/12/4446>
- Xie, F., & Derakhshan, A. (2021). A Conceptual Review of Positive Teacher Interpersonal Communication Behaviors in the Instructional Context. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708490>