

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fitria Nurul Hajjah¹, Ivan Gumilar Sambas Putra²
Universitas Widyatama^{1,2}
fitri.nurul@widyatama.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah PT Soka Cipta Niaga Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berupa *Google Forms*. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji fit model, dan pengujian hipotesis dengan uji-T serta pengolahan data dibantu dengan *tools software* SPSS versi 27.0. Temuan penelitian ini membuktikan dan memberikan hasil bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan, ada pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan, Motivasi

ABSTRACT

This study analyzed the effect of interpersonal communication and motivation on team member performance. The sample of this research is PT Soka Cipta Niaga Bandung. The research method used is descriptive and verification methods. Data was collected using a questionnaire in the form of Google Forms. The sample in this study was 62 respondents. Data processing was carried out using multiple linear regression analysis, model fit test, and hypothesis testing with the T-test, and data processing assisted with SPSS software tools version 27.0. The findings of this study prove and provide results that Interpersonal Communication has a positive and significant effect on team member performance, and motivation has no positive or significant impact on team member performance. In conclusion, there is an influence of interpersonal communication and motivation on team member performance

Keywords: Interpersonal Communication, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Rivai, 2020). Lebih lanjut, sebenarnya kinerja organisasi disusun oleh kinerja dari masing-masing individu yang berada dalam perusahaan tersebut. Senada dengan penjelasan diatas (Izzul Ihsan & Palapa, 2022), menjelaskan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang

diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam proses pencapaian kinerja yang baik, maka suatu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan peluang-peluang dan membuat keunggulan bersaing yang membedakan antara perusahaan tersebut dengan para pesaingnya. Umumnya suatu perusahaan yang terdiri dari berbagai macam latar belakang pendidikan, budaya, pengalaman kerja dan asal daerah, maka komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting sebagai media penghubung antar individu dalam bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

Menurut *Oxford Dictionary of English* kata komunikasi berasal dari bahasa Inggris "*communication*" yang secara etimologi berasal dari bahasa Latin yaitu *communicatus*, yang bersumber dari kata *communis* yang memiliki arti 'berbagi' atau 'milik bersama' yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Pengertian lainnya dari komunikasi adalah proses pertukaran informasi atau ide yang disampaikan oleh pemberi pesan kepada penerima pesan dengan menggunakan saluran tertentu yang memungkinkan adanya feedback dalam pencapaian ide atau tujuan bersama (Yusuf, 2019). Dalam konteks penelitian ini, komunikasi merujuk pada proses pertukaran informasi atau ide yang disampaikan atasan kepada bawahan dalam bentuk perintah (intruksi) yang mendapatkan umpan balik (*feedback*) secara langsung. Diantara sekian banyak pola komunikasi yang ada, salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal menurut Widodo et al., (2021) adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui umpan baliknya. Komunikasi interpersonal dalam organisasi sangat penting.

Ritonga, (2020), menjelaskan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja. Hal ini berarti semakin baik pola komunikasi interpersonal yang dipraktikkan atasan terhadap bawahan berkaitan dengan informasi dan intruksi yang diberikan dan sebaliknya umpan balik yang diberikan oleh bawahan juga dapat difahami dengan baik oleh atasan maka akan membuat kinerja yang lebih. Roda penggerak lainnya dalam suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi ini dapat berasal dari internal maupun external karyawan yang membuat karyawan bersemangat dan antusias dalam menjalankan intruksi dan strategi yang telah dibuat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Supriyanto et al., (2021), menyatakan motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT. Soka Cipta Niaga Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, distribusi dan perdagangan. Dalam mengelola seluruh karyawan dan menunjang kegiatan-kegiatannya tersebut, pasti memiliki hambatan. Permasalahan-permasalahan yang ada pada PT. Soka Cipta Niaga itu sendiri salah satunya yaitu masih kurangnya kepercayaan terhadap rekan kerja dan masih kurangnya perilaku suportif kepada rekan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk memperkuat pernyataan diatas, Penulis melakukan survey awal kepada 20 responden mengenai Komunikasi Interpersonal, motivasi dan Kinerja Karyawan, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.
Survey Awal Komunikasi Interpersonal

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Bapak/Ibu Menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan?	17 85%	3 15%	20 100%
2.	Apakah standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dapat Bapak/Ibu capai dengan baik?	17 85%	3 15%	20 100%
3.	Apakah penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu sudah tepat waktu sesuai standart yang ditentukan oleh perusahaan?	6 30%	14 70%	20 100%
4.	Apakah kehadiran Bapak/Ibu saat bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?	14 70%	6 30%	20 100%
5.	Apakah Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan rekan kerja?	6 30%	14 70%	20 100%

Sumber Diolah Penulis (2022)

Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal mengindikasikan bahwa masih adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti pengerjaan laporan keuangan yang disebabkan oleh kurangnya kerja sama dengan rekan kerja. Selain itu faktor komunikasi interpersonal pun sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu peneliti mengindikasikan bahwa masih rendahnya komunikasi interpersonal pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung. Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Survey Awal Komunikasi Interpersonal

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Bapak/Ibu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja?	14 70%	6 30%	20 100%
2.	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan pertolongan dari rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan?	4 20%	16 80%	20 100%
3.	Apakah Bapak/Ibu mendengarkan dengan baik setiap pendapat rekan kerja maupun atasan?	14 70%	6 30%	20 100%
4.	Apakah Bapak/Ibu selalu bersikap positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi?	6 30%	14 70%	20 100%
5.	Apakah Bapak/ibu selalu menerima adanya Perbedaan pendapat dengan rekan kerja?	2 10%	18 90%	20 100%

Sumber Diolah Penulis (2022)

Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal dengan manajer HR & GA PT. Soka Cipta Niaga Bandung mengindikasikan bahwa rendahnya komunikasi interpersonal dikarenakan masih

kurangnya empati antar karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya solidaritas saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam menangani pekerjaannya dan ketidakmauan dalam menerima pendapat antar rekan kerja. Hal tersebut menjadikan hubungan antar sesama rekan kerja tidak berjalan dengan baik dan harmonis.

Tabel 3.
Survey Awal Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1.	Pegawai Yang Ada Saling Membantu Sama Lain	10 50%	10 50%	20 100%
2.	Pegawai Memiliki Penghargaan Selama Bekerja Di PT Soka Cipta Niaga Bandung	8 40%	12 60%	20 100%
3.	Jenjang Karir Pegawai Diperhatikan Oleh PT Soka Cipta Niaga Bandung	9 45%	11 55%	20 100%

Sumber Diolah Penulis (2022)

Hal itu diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung bahwa yang masih jadi kendala dari setiap karyawan adalah penyesuaian gaji yang belum proporsional karena karyawan yang sudah lama bekerja disini merasa ada ketidaksesuaian kenaikan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru sehingga menyebabkan adanya presensi negatif dari karyawan lama terkait gaji tersebut yang menurut mereka itu sebagai salah satu bentuk penghargaan dari perusahaan kepada para karyawan lama. Selain itu masih terjadinya tebang pilih jenjang karir karyawan yang dirasa menjadi keluhan dari karyawan. Hal tersebut dikarenakan dari kebijakan dari pimpinan ataupun direksi yang masih terkadang didasari rasa kedekatan dari karyawan dengan pimpinan di maksud.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan yaitu bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung. dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan yang berjumlah 62 dengan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 62 responden. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket berbentuk *Google Forms* dengan menggunakan skala likert kepada sampel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, yang sebelumnya telah terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas serta uji linearitas, serta dilanjutkan uji Fit Model untuk mengetahui kelayakan model penelitian dan uji hipotesis (uji T) dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 27.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Perempuan	24	38,7%
2	Laki-laki	38	61,3%
Jumlah		62	100%

Sumber: Hasil olah Data 2022

Karakteristik responden penelitian ini sebanyak 61,3% laki-laki, dan 38,7% perempuan. Kebanyakan responden laki laki adalah orang yang bekerja pada operasional di lapangan.

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Pegawai	Jumlah	%
1	< 25 tahun	5	7,6%
2	Antara 26-40 tahun	35	46,8%
3	Antara 40-55 tahun	8	41,3%
4	> 55 tahun	4	4,3%
Jumlah		62	100%

Sumber: Hasil olah Data 2022

Terlihat berdasarkan table diatas mayoritas usia pekerja adalah usia produktif dengan prosentase sebanyak 46,8% pada rentang usia 26 sampai 40 tahun, 41,3% pada rentang usia 40 sampai 55 tahun, dan sisanya sebanyak 12% terbagi pada dibawah usia 25 tahun dan diatas 55 tahun.

Tabel 6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan`

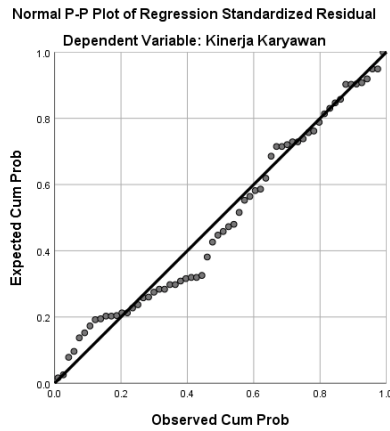
No.	Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTP	3	4,9%
2	SMA/SMK	40	64,5%
3	S1	19	30,6%
Jumlah		62	100%

Sumber: Hasil olah Data 2022

Berdasarkan pada tingkat pendidikan, mayoritas karyawan adalah lulusan SMA atau sederajat yang mencapai 64,5%, dan diikuti oleh lulusan sarjana sebanyak 30,6%, dan sisanya 4,9% lulusan SLTP.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambil keputusan sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1. diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi pada variabel- variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

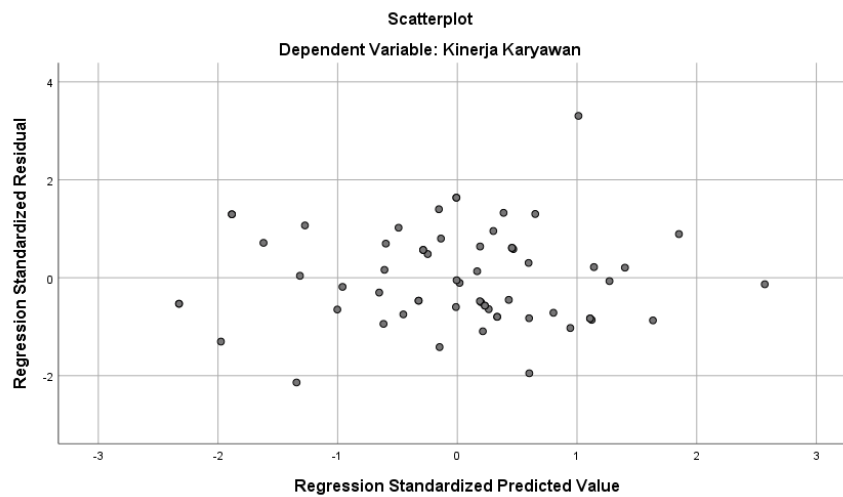
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.888	1.078		-2.678	.010		
	komunikasi interpersonal	.172	.055	.291	3.110	.003	.320	3.121
	Motivasi	.105	.072	.120	1.467	.148	.422	2.371

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti disajikan pada tabel diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF dari keempat variabel independen masih lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan pada SPSS 20 dengan metode melihat pola titik-titik pada *Scatterplots Regresi*, yaitu melalui diagram pencar antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F	df1			
1	.915 ^a	.837	.828	1.78438	.837	99.198	3	58	.000	2.595

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 2,595. Lalu dibandingkan dengan nilai Du yang terdapat pada tabel Durbin Watson, dengan jumlah sampel N = 62 , didapatkan nilai Du sebesar 1.6918. Lalu $4 - Du = 4 - 1.6918 = 2,3082$. Lalu didapatkan $1.6918 < 2,308 < 2,595$. Hasil DW memenuhi kriteria, maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.888	1.078		-2.678	.010

Komunikasi Interpersonal	.172	.055	.291	3.110	.003
Motivasi	.105	.072	.120	1.467	.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.888 + 0,172X_1 + 0,105X_2$$

Uji Fit Model

Untuk mengetahui kesesuaian model (fit model) komunikasi interpersonal, dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka perlu diadakan Uji Fit Model yang dalam penelitian ini akan menggunakan uji f.

Tabel 10.
Perhitungan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.538	3	315.846	99.198	.000 ^a
	Residual	184.672	58	3.184		
	Total	1132.210	61			

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan model regresi linear berganda layak digunakan pada penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Tabel 11.
Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.828	1.78438

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi interpersonal

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 0,837 atau 83,7%, artinya variabel komunikasi interpersonal (X_1), dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 83,7% dan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, disiplin, stress kerja, lingkungan kerja dan lain-lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Uji statistik t menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal (X_1), dan Motivasi (X_2) secara individual atau parsial dalam menerangkan kinerja karyawan.

Tabel 12.
Penguujian Hipotesis
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.888	1.078		-2.678	.010
	Komunikasi Interpersonal	.172	.055	.291	3.110	.003
	Motivasi	.105	.072	.120	1.467	.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 12 diatas hasil pengujian hipotesis (uji t) dengan hasil perhitungan ttabel pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$, $df = n-k-1 = 62-3-1 = 58$ diperoleh nilai t tabel untuk pengujian dua pihak sebesar 2,001. Terdapat hasil uji t adalah sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Pada variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), diperoleh nilai signifikansi 0,03 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima yang berarti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori Eriyanti et al., (2021), bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu dasar yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi karena dapat memenuhi kebutuhan interpersonal atau kebutuhan sosial karyawan. Begitupun menurut Kurniawan & Hazir, (2019) mengungkapkan bahwa keahlian komunikasi interpersonal dan keahlian hubungan manusia (diikuti oleh keahlian komunikasi lisan) menduduki urutan dalam keenam belas faktor terpenting yang diperlukan dalam keberhasilan prestasi kerja. serta hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sabuhari et al., (2021), hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Pada variabel motivasi kerja (X_2), diperoleh nilai signifikansi 0,148 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_{a2} ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017) apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dari manajemen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula, serta didukung oleh penelitian Ismawati et al., (2017), dalam penelitian yang disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo berdasarkan pada uji t yang dilakukan menegaskan bahwa untuk memahami perilaku karyawan di tempat kerja, manajer harus menyadari konsep kebutuhan atau motif, yang akan membantu karyawan mereka untuk bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Serta motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Soka Cipta Niaga Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998–3004. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1332/1174>
- Ismawati, I., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(03).
https://library.unisma.ac.id/slims_unisma/index.php?p=show_detail&id=24917
- Izzul Ihsan, N., & Palapa, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management PT.APOL. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*. <https://doi.org/10.33489/mibj.v20i2.302>
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115–134. <https://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/69>
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291/4632>
- Sabuhari, R., Thahrim, M., A Kamis, R., & Sofyan, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.720>
- Supriyanto, S., Lan, W. P., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di BISA Group Medan. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi-SANISTEK*, 179–183. <https://www.polgan.ac.id/jurnal/index.php/juripol/article/view/12283/1471>
- Widodo, H., Sari, D. P., Wanhar, F. A., & Julianto, J. (2021). Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2168–2175. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1028>
- Yusuf, Y. (2019). Problematik guru bahasa indonesia berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 1(1), 71–80. <https://ejournal.alqolam.ac.id/index.php/jurnaltinta/article/view/140>