

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN

By:
M. Agus Humaidi
&
Hendra Lesmana

Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

HENDRA LESMANA. NPM. 16110159. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, selain itu untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin termasuk kategori kurang baik. Sedangkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin termasuk kategori kurang baik. Selain itu terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Selain itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002:2). Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dengan merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rachmawati, 2008:1).

Dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan baik tentunya pegawai memerlukan komunikasi baik

sesama rekan kerja maupun kepada atasannya. Pemimpin dalam sebuah organisasi diharapkan agar selalu memperhatikan bagaimana keadaan situasi kerja bawahan yang dipimpinnya agar dapat mengetahui tuntutan atau keluhan pegawai sehingga tercapai efisiensi kerja. Untuk itu seorang pemimpin organisasi perlu menumbuhkan dan memelihara komunikasi yang efektif dengan seluruh anggota organisasi.

Komunikasi interpersonal yang berjalan dengan baik, akan berdampak terhadap kinerja pegawai secara optimal, sehingga efektivitas pekerjaan menjadi lebih baik. Kinerja pegawai akan baik bila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan

mempunyai harapan masa depan yang lebih baik (Prawirosentoro, 1999:47).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004:309). Kinerja pegawai dalam mewujudkan produktifitas kerja organisasi sebenarnya memiliki beberapa faktor. Salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2005:56-60) yaitu : a) Pekerjaan yang menarik, b) Upah yang baik, c) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, d) Etos kerja, e) Lingkungan atau sarana kerja yang baik, f) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, g) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, h) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, i) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan j) Disiplin kerja yang keras.

Komunikasi interpersonal dengan kinerja tampaknya memiliki hubungan hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian dari Farouk Aziz & Edi Suryadi (2017:08) menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Selain itu dari hasil penelitian Eva Nofiyanti (2016:71) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Griya Perbelanjaan Mekar. Serta Beny Usman (2013:17) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin merupakan salah satu lembaga teknis daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008. Banyak sekali tugas yang harus di lakukan oleh seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kota Banjarmasin, diantaranya adalah penerbitan kartu keluarga, surat keterangan pindah, surat kartu keluarga pindah datang, perekaman atau penerbitan KTP-EL, akta kelahiran, akta kematian, akta perceraian dan akta pernikahan. Selain itu Layanan terbaru Disdukcapil Kota Banjarmasin Seperti Luntang Lantung yang merupakan singkatan dari Ulun Datang Langsung Tuntung dan layanan *One Day Service* adalah cara untuk memaksimalkan pelayanan namun hal ini masih kurang karena perlu didukung dengan SDM yang memiliki motivasi kerja yang baik agar terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Ada beberapa gejala atau fenomena melalui observasi yang dilakukan penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin selama melaksanakan penelitian seperti masih kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai hal ini dapat terlihat dalam pemberian tugas yang diberikan atasan, pegawai lama tidak berperan aktif dalam hal ini untuk memberikan masukan kepada pegawai yang sifatnya masih baru. Selain itu suasana akrab kurang terlihat dan kurang dirasakan dikalangan pegawai, baik dalam hubungan formal maupun informal. Dapat dilihat dari jarang nya pegawai bertukar fikiran/berdiskusi mengenai pekerjaan. Penyelesaian pekerjaan menjadi kurang lancar karena kurangnya *team work* diantara mereka. Serta terdapat situasi dimana kesempatan pegawai untuk berkomunikasi dengan atasan terbatas sehingga berdampak terhadap ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat terhadap penyelesaian pekerjaan. Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi interpersonal antar pegawai dengan tingkat kinerja pegawai maka penulis tertarik mengambil judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antarpribadi atau yang lebih dikenal dengan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih atau sekelompok kecil orang, dengan tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik segera. Begitu juga dengan definisi komunikasi interpersonal yang diungkapkan oleh Agus M. Hardjana dan Deddy Mulyana: Hardjana (2003:85) menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.”

Penelitian ini menggunakan pendapat Devito untuk mengukur komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, antara lain : 1) Keterbukaan (*Openess*), 2)Empati (*Emphaty*), 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*), 4) Sikap Positif (*Positiveness*), 5) Kesetaraan (*Equality*).

2. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Penelitian ini menggunakan pendapat Bernardin dan Russel untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, yaitu: 1) *Quality* (Kualitas

kerja), 2) *Quantity* (Kuantitas kerja), 3) *Timeliness* (Ketepatan waktu), 4) *Cost efectiveness* (Efektivitas biaya), 5) *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan), 6) *Interpersonal impact*.

3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berhubungan dengan kinerja. Seperti hasil penelitian sebagai berikut:

Marjianto, meneliti tentang Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri (STABN) Raden Wijaya Wonogiri Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri (STABN) Raden Wijaya Wonogiri Jawa Tengah, terbukti t hitung $(14,925) > t$ tabel $(1,672)$, maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan, berarti t hitung lebih besar dari t tabel. Selain itu penelitian dari Beny Usman tentang Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Menunjukkan hasil ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, terbukti dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $(6,370 > 2,045)$. Maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a).

Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan komunikasi interpersonal yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika komunikasi interpersonal kurang baik maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain komunikasi interpersonal akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Komunikasi Interpersonal (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

5. Hipotesis

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

H₁ : Terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan assosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin dengan objek mencakup Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yang berjumlah 51 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel yang diperlukan rumus slovin. Jadi, Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 45 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas definisi operasional variabel tersebut, peneliti membuat tabel dimana dalam tabel tersebut terdapat bagian kolom variabel, indikator dan parameter. Berikut tabel dapat dilihat dibawah ini :

Variabel	Indikator	Parameter
Komunikasi Interpersonal adalah proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan	Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima masukan dari orang lain • Memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi • Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan

<p>dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.</p>	Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain • Memahami pendapat dan sikap orang lain
	Sikap Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya kerjasama (interaksi yang terbuka) • Memberikan respon terhadap lawan bicara • Berbicara penuh antusias dengan orang lain • Pengambilan keputusan bersifat akomodatif
	Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain • Menghargai keberadaan orang lain sebagai seseorang yang penting (<i>stroking</i>).
	Kesetaraan	<ul style="list-style-type: none"> • Menempatkan diri setara dengan orang lain • Merasa saling memerlukan
<p>Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan selama periode tertentu dari seorang atau sekelompok pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam sebuah organisasi.</p>	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan inovasi saat bekerja sehingga mendapatkan hasil lebih optimal • Hasil kerja hanya sedikit mendapat kesalahan
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan <i>deadline</i> yang sudah ditentukan instansi. • Melakukan tugas tambahan yang diberikan secara baik
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
	Efektivitas biaya	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang

		digunakan untuk bekerja kurang maksimal.
		<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas pekerjaan tanpa diingatkan oleh atasan • Melaksanakan tugas pekerjaan dengan pengawasan pimpinan
	Interpersonal impact	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat bekerja sama dalam tim dengan baik sesuai dengan timnya

7. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis komunikasi interpersonal dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai hubungan variabel X dengan variabel Y digunakan statistik Korelasi Pearson.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi Interpersonal Pegawai

Tabel 4.29. Komunikasi Interpersonal Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	6	13,3
2.	Baik	5	11,1
3.	Cukup Baik	10	22,2
4.	Kurang Baik	18	40,0
5.	Tidak Baik	6	13,3
Jumlah		45	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2017

Dari tabel 4.29. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori komunikasi interpersonal pegawai di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin Kurang Baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.30. Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	2	4,4
2.	Baik	4	8,9
3.	Cukup Baik	5	11,1
4.	Kurang Baik	27	60,0
5.	Tidak Baik	7	15,6
Jumlah		45	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2017

Dari tabel 4.30. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Banjarmasin Kurang Baik.

3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.31. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,590**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
	Pearson Correlation	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,458 dan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,590 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara komunikasi interpersonal dengan kinerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Sedang. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila komunikasi interpersonal pegawai membaik maka kinerja pegawai pun ikut membaik, demikian pula sebaliknya bila komunikasi interpersonal pegawai kurang baik maka kinerja pegawai pun akan kurang baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, yang termasuk kategori Kurang Baik sebanyak 18 orang (40,0%), sedangkan yang kategori Cukup Baik sebanyak 10 orang (22,2%),

kategori Sangat Baik 6 orang (13,3%), sama dengan kategori Tidak Baik 6 orang (13,3) dan ada 5 orang (11,1%) yang termasuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin Kurang Baik.

- 2) Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, yang termasuk dalam kategori Kurang Baik sebanyak 27 orang (60,0%), sedangkan kategori Tidak Baik sebanyak 7 orang (15,6%), kategori Cukup Baik 5 orang (11,1%), serta kategori Baik sebanyak 4 orang (8,9%), dan hanya ada 2 orang (4,4%) yang termasuk kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Banjarmasin Kurang Baik.
- 3) Komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,458 dan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,590 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara komunikasi interpersonal dengan kinerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Sedang. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis tingkat komunikasi interpersonal pegawai berada pada kategori Kurang Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang komunikasi interpersonalnya rendah. Oleh karena itu hendaklah Dinas

2. Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai juga termasuk pada kategori Kurang Baik. Hal ini menandakan masih adanya pegawai yang kinerjanya rendah dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus mengoptimalkan kinerja pegawai.
4. Dengan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin harus meningkatkan komunikasi interpersonalnya dalam bekerja, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Devito, Joseph A. 2011. *Communicology: An Introduction to the study of Communication*. Diterjemahkan oleh Suranto AW. 2011. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djamaluddin, Arief. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*. Jakarta: Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Hardjana, A. M. 2003. *Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Kanisius.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Rahmat, Jalaludin. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Liliweri, A. 2011. *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana
- Muhammad, A. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara
- Mulyana, Deddy. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cetakan Ke-14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne. and Don, F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Mulyana D, Kuswarno E, Gembirasari, penerjemaah. Mulyana D, editor. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen SDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

- Wijaya Wonogiri Jawa Tengah.*
Widya Sandhi. Vol. 6. No. 1.
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Suranto Aw. 2005. *Komunikasi Perkantoran (Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran).* Yogyakarta: Media Wacana.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi.* Jakarta: KENCANA
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi).* Bandung: ALFABETA.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- 2. Skripsi**
- Nofiyanti, E. 2016. *Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Griya Perbelanjaan Mekar Yogyakarta).* Skripsi. Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
- 3. Jurnal**
- Aziz, F. dan Suryadi, E. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1, No.1
- Marjianto. 2014. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri (STABN) Raden*
- Rusmalind, S. dan Saputri, M. E. 2016. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar Prestise.* e-Proceeding of Management. Vol. 3, No.1
- Usman, B. 2013. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.* Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 10, No.1