



Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kepikiran Palapa Jaya

Wafiq Azizah¹, Derita Qurbani²

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: pandumahesa1997@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (September 2024) Disetujui (September 2024) Diterbitkan (September 2024)</p> <p>Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Kepikiran Palapa Jaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 3,425 + 0,329 X_1$ maka disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,425. Uji t memiliki nilai <i>thitung</i> 2.749 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67065, maka <i>thitung</i> 2.749 > <i>ttabel</i> 1,67065 dengan sig. 0,008 < 0,05. (2) secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 3,425 + 0,623 X_2$ maka disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,425. Uji t memiliki nilai <i>thitung</i> 5.573 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67065, maka <i>thitung</i> 5.573 > <i>ttabel</i> 1,67065 dengan sig. 0,000 < 0,05 (3) secara Simultan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 3,425 + 0,329 X_1 + 0,623 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,425 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) meningkat satu- satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,329 satuan dan jika variabel Komunkasi Interpersonal (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,623 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh <i>fhitung</i> > <i>ftabel</i> (113.108 > 3,153) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.</p>
<p>Keywords: Organizational Culture, Interpersonal Communication, Employee Performance</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the influence of organizational culture and interpersonal communication on employee performance at PT Kepikiran Palapa Jaya. The method used is quantitative. The results of the study show that: (1) partially, organizational culture has an influence on employee performance, this is evidenced from the linear regression test has a regression equation value of $Y = 3.425 + 0.329 X_1$, then it is concluded that the constant value is 3.425. The t-test has a tcount value of 2.749 and a 5% distribution table value of 1.67065, so the tcount is 2.749 > ttable 1.67065 with sig. 0.008 < 0.05. (2) Partially, interpersonal communication affects employee performance, this is evidenced by the results of the linear regression</i></p>

test having a regression equation value of $Y = 3.425 + 0.623 X_2$, then it is concluded that the constant value is 3.425. The t-test has a tcount value of 5.573 and a 5% distribution table value of 1.67065, then the tcount of 5.573 > ttable 1.67065 with sig. 0.000 < 0.05 (3) Simultaneously, organizational culture and interpersonal communication have an influence on employee performance, as evidenced by the results of the multiple linear regression test having a regression equation value of $Y = 3.425 + 0.329 X_1 + 0.623 X_2$, then it can be concluded that the constant value of 3.425 means that if the variable of Organizational Culture (X_1) increases by one unit, the value of Employee Performance (Y) will increase by 0.329 units and if the variable of Interpersonal Communication (X_2) increases by one unit, then the value of Employee Performance (Y) will increase by 0.623 units. Simultaneous hypothesis test The F test was obtained by calculating > ftable (113,108 > 3,153) with a significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, manusia memiliki kedudukan yang penting. Salah satu sumber yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya ini dirasa sangat penting karena mobilitas pengendalian dan pengelolaan perusahaan adalah manusia. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering disebut juga karyawan. Karyawan telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk mencapai target atau tujuan, sehinggakaryawan harus mendapatkan perhatian dari perusahaan. Manajemen sangat penting bagi aktivitas individu maupun kelompok dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen berorientasi pada proses yang berarti bahwa manajemen membutuhkan aktivitas lebih efektif dan efisien untuk menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan perusahaan atau organisasi.

Menurut Afandi (2018:830 “ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalma upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Dari penegrtian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa inerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai secara berkualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perushaaan secara legal.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana suatu komunikasi interpersonal yang dilakukan secara optimal dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya baik pekerjaan individual maupun pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim. Pendelegasian wewenang, penugasan teknis, arahan dan motivasi semuanya memerlukan komunikasi yang efektif. Kerjasama dan koordinasi juga memerlukan keterampilan komunikasi yang efektif, khususnya komunikasi interpersonal.

Dari kedua faktor ini yaitu, budaya oragnisasi dan komunikasi interpersonal akan menimbulkan dampak pada cara kerja karyawan, cara berinteraksi, sikap karyawna dalma menjalankan tugasnya serta lingkungan kerja perusahaan dimana nantinya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, perputaran karyawan serta loyalitas karyawan. Dalam meninjau faktor tersebut perusahaan harus secara aktif berupaya untuk bisa dalam membentuk suatu budaya yang baik guna mendukung kinerja tinggi dan mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah data pra survey budaya organisasi karyawan yang ditunjukkan dengan besaran presentasi tiap indikator pada PT. Kepikiran Palapa Jaya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kepikiran Palapa Jaya yaitu, komunikasi interpersonal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan pada PT. Kepikiran Palapa Jaya terkait komunikasi interpersonal yang terjalin antara karyawan satu dengan lainnya menyatakan bahwa masih terdapat adanya *misscommunication* dalam penerimaan informasi antara karyawan satu dan lainnya. Hal ini didasari oleh kurangnya keterbukaan dan pemahaman terkait komunikasi yang dijalin dalam menjalankan arahan tersebut.

Berdasarkan observasi mengenai data penilaian kinerja karyawan pada PT. Kepikiran Palapa Jaya, masih terdapat karyawan yang mendapati penilaian dibawah standar predikat perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kolom pertama dari 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 7,9% yaitu menjadi 15%. Pada nilai kedua mengalami peningkatan yaitu sebesar 2,6% menjadi 75,6%. Pada nilai ketiga terjadi penurunan sebesar 11,1% pada tahun 2022 dan tidak ada kenaikan pada tahun 2023. Lalu pada penilaian terakhir mengalami kenaikan sebesar 0,7% yaitu menjadi 4,7% pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 tidak mengalami kenaikan atau penurunan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Kepikiran Palapa Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan mengambil sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, pada umumnya analisis data bersifat statistik. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian ini pada PT. Kepikiran Palapa Jaya Lebak Bulus – Jakarta Selatan yang beralamt di Jl. Lebak bulus Raya No.45 Lebak Bulus - Jakarta Selatan. Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Latipun, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kepikiran Palapa Jaya dengan jumlah seluruh karyawan dari PT. Kepikiran Palapa Jaya yaitu sejumlah 62 orang. Dalam penelitian kuantitatif, sampling jenuh tercapai ketika tidak ada informasi atau tema baru yang muncul dari data yang dikumpulkan yaitu, sebanyak 62 orang/responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam konteks persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan dua variabel independen, situasinya dapat dijelaskan sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Berdasarkan persamaan tersebut, Y dapat didefinisikan sebagai variabel yang diprediksi, sementara B_0 mencerminkan nilai tetap, lalu B_1 dan B_2 memiliki variabel yang bersifat mandiri (Priyanto, 2016 :56)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3184.743	2	1592.367	113.108	.000 ^b
	Residual	830.621	59	14.078		
	Total	4015.355	61			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Dengan merujuk pada data dalam tabel 1 pada bagian *Unstandardized Coefficients*, kita dapat menyusun suatu persamaan fungsi yang serupa dengan yang berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.424 + 0,329 X_1 + 0,623 X_2$$

Penjelasan :

- Dengan tetapnya nilai konstanta a pada 3.424 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 3.424 satuan.
- Dengan koefisien sebesar 0.329, dapat ditarik kesimpulan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X_1) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.329 satuan.
- Dengan nilai koefisien (b_2) sebesar 0.623, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika komunikasi interpersonal (X_2) mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0.623 unit.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) Menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah dari nilai nol hingga satu, mencerminkan seberapa baik model tersebut mampu menggambarkan pola dependen. Berikut hasil dari nilai koefisien determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.786	3.75211
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal , Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel 2 menyatakan hasil bahwa tingkat koefisien determinasi adalah 0,793, setara dengan 79,3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel komunikasi interpersonal (X_2) memberikan kontribusi sebesar 79,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam kajian ini, seperti motivasi, beban kerja, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis T

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.304	.197
Budaya Organisasi	2.749	.008
Komunikasi Interpersonal	5.573	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan		

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Dapat dilihat pada tabel 3 tertera bahwa angka t hitung untuk Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) tercatat sebagai berikut

- Dampak yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) telah terbukti dengan nilai yang signifikansi sebesar 0,08 diartikan melebihi batas signifikansi 0,05
- Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Komunikasi

Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Menurut data yang berikan, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai tinggi sebesar 2.749 dengan tingkat signifikansi 0.008 sementara nilai t^{tabel} adalah 1.67065. dikarenakan t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} ($2.749 > 1.67065$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.08 < 0,05$) dapat diartikan bahwa budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki nilai tinggi sebesar 5.573 dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah, yakni 0,000 serta nilai t^{tabel} sebesar 1.67065. Karena komunikasi interpersonal lebih besar dari nilai t^{tabel} ($5.573 > 1.67065$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) kesimpulannya tetap sama bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	113.108	.000 ^b
Residual		
Total		

. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data dalam tabel 4 terlihat bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 113.108 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena *fhitung* lebih besar dari *ftabel* ($113.108 > 3.153$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel independen, yakni budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Pengujian regresi linier berganda telah menghasilkan koefisien regresi. Dalam hal ini, budaya organisasi menunjukkan korelasi positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Analisis statistik parsial menunjukkan hasil signifikansi dengan nilai 0,008 yang melebihi nilai ambang signifikansi 0,05. Oleh karena itu, temuan ini mengkonfirmasi hipotesis awal bahwa “budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”, sebagai hasil dari bukti empiris yang menegaskan bahwa budaya organisasi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Penemuan ini konsisten dengan riset sebelumnya yang dipimpin oleh Farouk Aziz dan Edi Suryadi dalam kajiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia” yang menegaskan bahwa budaya organisasi dalam kinerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda, terungkap bahwa koefisien regresinya menunjukkan hubungan yang kuat. Variabel komunikasi interpersonal menunjukkan korelasi positif, menandakan bahwa komunikasi interpersonal berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Melalui analisis statistik menggunakan Uji t / Uji parsial, signifikansi ditemukan pada tingkat 0,000 dibawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, penelitian ini mevalidasi hipotesis bahwa “Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja

karyawan” didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini senada dengan riset yang telah dilakukan oleh Reindy Gustyawan, dkk. Dalam kajiannya berjudul “Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di divisi sekretaris perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (persero)”. Temuan tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terkait komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis ini, penggunaan Tes F / Uji Simultan menunjukkan bahwa R Square yang mengevaluasi tingkat koefisien determinasi, adalah 0,793 setara dengan 79,3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan variabel komunikasi interpersonal (X2) memberikan kontribusi sebesar 79,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam kajian ini, seperti motivasi, disiplin kerja, beban kerja, lingkungan, kompensasi dan sebagainya. Temuan ini selaras dengan riset sebelumnya oleh Bobi Satria dkk, dalam kajiannya yang berjudul “Hubungan antara budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan staff di perusahaan pelayanan PT. Buana Listya Tama” temuan tersebut memiliki pengaruh yang kuat dimana variabel X1 dan X2 baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kepikira Palapa Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil Uji analisis regresi linier berganda bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai $Y = 3.425 + 0,329 X_1$, maka hasil ini dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3.425 nilai ini mengindikasikan bahwa pada saat ini budaya organisasi ($X_1 = 0$) atau budaya organisasi bernilai nol tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 3.425. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,329 hal ini menunjukkan pengaruh yang searah artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,329. Uji t memiliki nilai *thitung* 2.749 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67065, maka *thitung* 2.749 > *ttabel* 1,67065 dengan taraf sig. 0,008 < 0,05. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi linier Komunikasi Interpersonal (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kepikiran Palapa Jaya. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi linier $Y = 3.425 + 0.623 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3.425 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini komunikasi interpersonal (X_2) bernilai nol atau tidak meningkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 3.425. Koefisien regresi sebesar 0.623 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi interpersonal akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.623. Uji t memiliki nilai *thitung* 5.573 dan nilai *ttabel* distribusi 5% 1,67065, maka *thitung* > *ttabel* 1,67065 dengan taraf sig 0,000 < 0,05. Artinya komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis ini, menggunakan Tes F / Uji Simultan menunjukkan bahwa R Square, yang mengevaluasi tingkat koefisien determinasi adalah 0,793, setara dengan 79,3%. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan variabel komunikasi interpersonal (X2) memberikan kontribusi sebesar 79,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam kajian ini, seperti motivasi, beban kerja, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya

DAFTAR PUSATAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bobi Satria, Aprizawati, dkk. 2023. *Jurnal of Management and Bussines*. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komunukasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Staff di Perusahaan Pelayan PT. Buana Listya Tama.
- DeVito, J.A. (2011) *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan, Karisma Publishing Group.
- Drs. Sudono Syueb, M.Si., Joni Iskandar. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Kelompok Terhadap Kohesivitas Kelompok Pada Supporter Persebaya Korwil Suramadu*
- Ella Handayani. 2018.. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Teradap Proses Pengambilan Keputusan Dalam Mewujudkan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Publik
- Endang, Wahyundari., Mulyoto. (2021). *Kontribusi Budaya Organisasi, Komitmen dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Guru IPA*. Skripsi. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Farouk Aziz., Edi Suryadi. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen (2 ed.)*. BPF E Siswanto. 2017.
- Mathis, Robert L. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, Djoko, 2006, *Komunikasi Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Reindy Gustyawan, Yuliani Rachma Putri, dkk. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*.
- Resti Pasaribu. 2021. *Jurnal of Education and Social Analysis*. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Man 2 Model Medan*.
- Sapto Irawan. 2017. *Pengaruh Konsep Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Mahasiswa*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Suranto, A W, 2011, *Komunikasi Interpersonal*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana.
- Triyono, 2012. *Faktor – Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke -7. Depok: PT RAJA GRAFINDO
- Wood, Julia T. 2013. Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian. Jakarta. Salemba Humanika Yoyok, Hari, Subagiyono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center. Malang