

## **Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah**

**Saraswati Diah Musirin<sup>1</sup>, Irwansyah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi, Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Inter Studi  
Jl Wijaya II No 62 Jakarta 12160  
saraswatimusirin@gmail.com*

<sup>2</sup>*Departemen Ilmu Komuniaksi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas  
Indonesia  
Gedung IASTH Lt 6 Jl Salemba Raya No 4 Jakarta 10430  
irwansyah09@ui.ac.id*

**Diterima:** November, 2019 **Direview:** Desember, 2019 **Diterbitkan:** Desember, 2019

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang timbul pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). Permasalahan tersebut mengenai komunikasi interpersonal yang kurang efektif, belum dimilikinya budaya kerja dan kinerja pegawai yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan keterkaitan ketiga variabel tersebut pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, BPPT. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif juga menggunakan jenis penelitian metode survai, sedangkan menurut tingkat eksplanasinya (penjelasan) penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Berdasarkan jumlah populasi yaitu 49 orang, maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan seluruh anggota populasinya menjadi responden yang disebut sampel total (total sampling) atau sensus. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Dari hasil penelitian ini dua variabel bebas, yaitu komunikasi interpersonal dan budaya kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja pegawai dengan kekuatan hubungan yang positif dan signifikan pada tingkatan yang sangat kuat.

**Kata kunci:** komunikasi interpersonal, budaya kerja, kinerja pegawai, lembaga pemerintah

**Abstract.** This study is motivated by problems that arise in the Bureau of Law, Cooperation and Public Relations, Main Secretariat, Agency for Assessment and Application of Technology (BPPT). These problems are about ineffective interpersonal communication, lack of work culture and employee performance that is not yet optimal. Therefore, this study aims to describe the effect of interpersonal communication and work culture on employee performance. This study explains the interrelationship of the three variables in the Bureau of Law, Cooperation and Public Relations, Main Secretariat, BPPT. The research method used is a descriptive method with a quantitative approach that also uses the type of survey method research, while according to the level of explanation the research is associative research. Based on the population of 49 people, the sampling in this study is to use all members of the population to be respondents called the total sample (total sampling) or census. To obtain data in this study by distributing questionnaires to respondents. From the results of this study two independent variables, namely interpersonal communication and work culture have a joint influence on the dependent variable, namely the performance of employees with a positive and significant relationship strength at a very strong level.

**Keywords:** interpersonal communication, work culture, employee performance, government institution

## 1. Pendahuluan

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang mempengaruhi kualitas kehidupan (Harahap, Gartanti, & Ahmadi, 2018). Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan orang lain untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Hubungan interpersonal terbentuk dengan adanya komunikasi. Sebagian besar kegiatan komunikasi berlangsung dalam situasi komunikasi interpersonal. Komunikasi dapat terjadi karena adanya pengaruh atau hubungan dan persepsi interpersonal antara sumber, penyampai pesan atau komunikator dengan penerima komunikasi (R. A. Pratama, Anggraini, & Hermano, 2017). Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal ataupun non verbal (Mulyana, 2007).

Komunikasi interpersonal secara efektif dapat mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis dan dapat dilihat langsung responnya melalui ekspresi orang yang diajak bicara. komunikasi interpersonal

merupakan salah satu komunikasi yang dianggap komunikasi yang paling tepat dan dapat dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu dengan yang lain (Atmaja & Dewi, 2018).

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal (Hendrawati, Handoyo, Ruliana, & Irwansyah, 2018). Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok, dalam dunia kerja seseorang tidak akan terlepas dari budaya kerja institusi. Budaya kerja pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti halnya keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau target yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2003). Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa secara umumnya kinerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan atau disebut kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2003) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan hal diatas, dalam menghadapi globalisasi pegawai negeri sipil senantiasa dituntut untuk selalu bekerja secara profesional. Pengembangan profesionalitas pegawai negeri sipil menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan globalisasi. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas pegawai negeri sipil tersebut, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8

Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian mengamanatkan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri sipil. Undang-undang ini telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen pegawai negeri sipil yang membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Profesionalisme dalam pegawai negeri sipil pada hakikatnya merupakan akumulasi dari potensi pegawai yang meliputi keahlian, keterbukaan, komitmen, keunggulan dan kemampuan daya saing yang dilandasi oleh nilai-nilai moral dan etika yang tinggi (Sukatno, Huseini, Syafganti, & Irwansyah, 2018). Kondisi demikian, diharapkan akan mempercepat pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan pimpinan didalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pembangunan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pelayanan prima diberbagai bidang menjadi tugas dan tanggung jawab semua jajaran birokrasi

dalam pemerintah, baik pada pemerintahan tingkat pusat maupun di daerah.

Kemudian, dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 5 mengatur pula bahwa tugas dari ASN adalah (1) melaksanakan tugasnya dengan jujur, (2) bertanggung jawab dan berintegritas tinggi, (3) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, (4) melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan, dan (5) melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini memiliki kontekstual lokus studi pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi Nomor 009 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) pada pasal 48, Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat merupakan salah satu unit kerja dari tiga unit kerja setingkat eselon II (Biro) yang berada dan bertanggungjawab kepada Sekretariat Utama, BPPT serta dipimpin oleh Kepala Biro yang memiliki tugas untuk melaksanakan penyusunan peraturan perundang-undangan, advokasi hukum, fasilitasi perlindungan kekayaan intelektual, koordinasi dan administrasi

kerjasama serta pengelolaan hubungan masyarakat.

Pada biro ini ditengarai masih ada kesenjangan (*gap*) pegawai terhadap apa yang seharusnya diharapkan organisasi dengan apa yang senyatanya terjadi dilapangan. Diantaranya masalah koordinasi internal sebagai unit kerja baru dengan unit kerja diluar biro yang belum maksimal, kondisi lingkungan kerja terutama sesama rekan kerja antara senior dan junior yang belum harmonis dalam alih informasi dan pengetahuan, kemudian pengembangan pegawai berdasarkan pola karier yang belum jelas, disiplin pegawai yang masih kurang pada tingkat kehadiran dan kepulangan pegawai yang belum tepat waktu. Padahal di lingkungan BPPT saat ini, telah, sedang dan akan melakukan pemberian penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) yang seimbang. Kondisi demikian, tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Namun, dilihat dari sisi kuantitas pegawai di Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat yang memiliki persyaratan dalam menunjang tugas dan fungsinya yang saat ini tercatat 49 pegawai memiliki rata-rata sumber daya manusia berpendidikan sarjana S1, S2 dan S3 (lihat tabel 1).

**Tabel 1.**  
**Pegawai Biro Hukum, Kerjasama dan**  
**Hubungan Masyarakat Tahun 2017**

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	S-3	1	2,04
2	S-2	12	24,49
3	S-1	27	55,10
4	D-3	2	4,08
5	SMA	7	14,29
Jumlah		49	100

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, BPPT, Tahun 2017

Dengan komposisi tersebut, menggambarkan bahwa Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat merupakan unit kerja yang memiliki tingkat intelektual pegawai yang cukup tersedia dan diharapkan dapat memudahkan menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dalam rangka mendukung manajemen BPPT pada pencapaian target pembangunan nasional yang telah ditetapkan pemerintah melalui peran Sekretariat Utama sebagai salah satu unsur penting dalam pencapaian visi dan misi BPPT melalui pelayanan prima dalam bidang hukum, kerjasama dan kehumasan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, efektif dan efisien. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pegawai yang

dimilikinya, dikarenakan peran sumber daya manusia pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat sangat strategis yang menuntut kualitas sumber daya manusia yang baik dalam kemampuan teknis (*hard skills*) maupun sikap, perilaku dan karakter (*soft skills*).

Komunikasi interpersonal yang baik, juga dapat dihasilkan dari perilaku pegawai yang baik dalam berorganisasi. Perilaku dalam organisasi tersebut dapat terbentuk dari budaya kerja yang merupakan nilai-nilai sebagai adat kebiasaan, sifat, agama dan norma yang diyakini oleh para pegawai dan menjadi pedoman berperilaku dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta dalam berpikir dan mengambil tindakan atau keputusan (Yulianto, 2018).

Dalam kehidupan unit kerja di Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat belum sepenuhnya memiliki tata nilai yang harus dianut dan dikembangkan sebagai pegangan pada saat berkomunikasi dan berperilaku ketika menjalankan tugas dan fungsinya, serta dalam berpikir dan mengambil tindakan atau keputusan. Jadi budaya kerja di Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat seyogyanya harus memiliki kinerja pegawai yang baik dengan dibekali nilai-nilai sebagai adat kebiasaan, sifat, agama, kaidah dan norma yang berlaku

dalam hidup yang sudah disepakati dan diikuti oleh seluruh pegawai untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi organisasi (Omilion-Hodges & Baker, 2014).

Penelitian bertujuan membuktikan adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat di Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi

## 2. Tinjauan Literatur

Komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dan orang-orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu (Stephens & Rains, 2011).

Berdasarkan pengertian dari tersebut, ada empat hal penting yang perlu menjadi perhatian dalam komunikasi. Pertama, komunikasi dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kedua, menggunakan peralatan berupa media tertentu, misalnya telepon, telepon seluler, atau bertatap muka (*face-to-face*). Ketiga, menggunakan bahasa yang bersifat informal (tidak baku),

dapat menggunakan bahasa daerah, bahasa pergaulan atau bahasa campuran. Keempat, pencapaian tujuan dapat bersifat personal (pribadi) bila komunikasi terjadi dalam suatu organisasi/ perusahaan.

DeVito (2008) juga mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang telah menetapkan hubungan atau orang-orang yang dihubungkan dengan berbagai cara. Selain itu DeVito mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagian besar bersifat hubungan diadik yang berarti bahwa komunikasi tersebut berlangsung diantara dua orang yang mempunyai hubungan yang intim dan jelas, seperti keluarga. Misalkan komunikasi antar pribadi yang terjadi antara ibu dengan anak, ayah dengan ibu, anak perempuan dengan anak laki-laki, dan sebagainya (DeVito, 2008).

Selanjutnya komunikasi interpersonal adalah sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan atau informasi untuk mencapai kesamaan makna pesan yang disampaikan, paling tidak antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar (Omilion-Hodges & Baker, 2014).

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2003) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat

asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma –norma yang ada dalam organisasi untuk dikembangkan dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam buku Pedoman “Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara” yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002), budaya kerja dapat diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian di bawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut, yaitu budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi arti atau makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, sehingga dapat menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki motivasi yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Secara praktis dalam buku pedoman tersebut dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian yaitu (1) tingkah laku, pola nilai sikap, , hasil karsa dan karya termasuk segala sistem kerja, teknologi, instrumen, dan bahasa yang digunakannya, (2) budaya

berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja, (3) budaya adalah hasil dari pengalaman hidup, baik berupa kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dengan cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu, dan (4) dalam proses budaya itu sendiri terdapat hubungan saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan sosial.

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Harahap et al., 2018). Lebih lanjut, Harahap et al mengemukakan pula bahwa budaya kerja diindikasikan atas sikap dalam menghadapi pekerjaan, yaitu mau menerima arahan pimpinan, merasa senang menerima tanggung jawab pekerjaan, bekerja dengan ikhlas, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala dalam pekerjaan, kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Budaya kerja juga terkait dengan perilaku pada waktu bekerja, yaitu disiplin kerja, jujur dalam bekerja, komitmen kerja, jujur terhadap

pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, mengevaluasi pekerjaan.

Pemahaman tentang budaya kerja (*work culture*) dapat di artikan dalam dua hal (Cahyaningsih & Rahmiaji, 2017). Pertama, budaya kerja ditulis dengan huruf kecil. Maksudnya budaya kerja merupakan lingkungan dimana adanya suatu aktivitas atau kegiatan dalam kerja. Gabungan asumsi-asumsi, pemahaman, dan keyakinan-keyakinan bersama komunitas pekerja yang terwujud dengan jelas dan pola yang berbeda dari interaksi di tempat kerja. Kedua, budaya kerja adalah akal sehat yang dibawa seorang pekerja ke tempat kerja. Budaya kerja adalah sikap bersama terhadap pekerjaan yang didistribusikan, diyakini, dan dipahami pada interaksi yang berlaku ditempat kerja terdiri dari sikap terhadap kerja yang ada, diperlihara dan dijadikan kebiasaan oleh pekerja, harapan-harapan tentang perilaku kerja, ritual/ nilai-nilai religi dalam pelaksanaan kerja dan cara-cara melaksanakan pekerjaan yang selalu dilakukan.

Dalam konteks pekerjaan, pengertian budaya kerja sebagai logika bahwa seorang pekerja tampil untuk bekerja. Budaya kerja terdiri dari sikap bersama terhadap pekerjaan, keyakinan bersama bukan tentang tempat kerja, tetapi bekerja secara umum, harapan umum

tentang perilaku, ritual dari pekerjaan, tradisi kerja, serta cara yang selalu dilakukan dalam bekerja. Budaya kerja lebih mengarah pada keyakinan bersama setiap elemen dalam menyikapi setiap pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi (Soebiagdo & Ruliana, 2017).

Istilah kinerja dalam bahasa Indonesia kata kinerja merupakan pengalihbahasaan dari bahasa Inggris "*performance*". yang berarti kinerja atau prestasi kerja. Jadi, kinerja dan prestasi kerja merupakan dua istilah mengandung makna sama, namun para ahli sependapat bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha dalam rangka mencapai hasil kerja atau prestasi kerja (Hasanah, Handoyo, Ruliana, & Irwansyah, 2018).

Selanjutnya Mangkunegara (2003), memberi pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kualitas komunikasi yang baik dan juga intensitas komunikasi yang cukup ini membuat kuantitas kinerja pegawai akan meningkat.

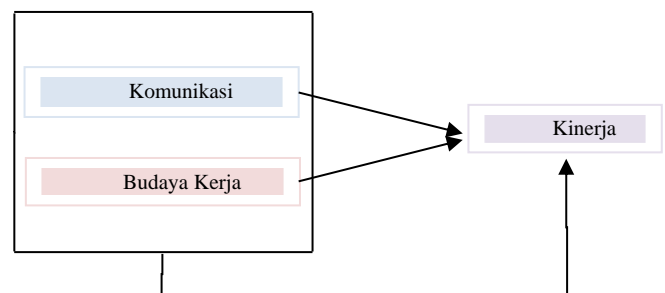
Sasaran atau target kinerja merupakan suatu harapan yang direncanakan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa target yang ingin

dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur, sehingga sangat objektif. Sasaran yang akan dicapai suatu kinerja mencakup lima unsur (Atmaja & Ruliana, 2017). Pertama, *the performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja. Kedua, *the action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performers. Ketiga, *a time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan. Keempat, *an evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai. Kelima, *the place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan. Atmaja dan Ruliana (2017) juga menyampaikan bahwa sasaran kinerja yang efektif dinyatakan dalam bentuk *SMART* yang berarti *specific, measurable, attainable, result oriented dan time-bound*. *Specific*, artinya dinyatakan dengan jelas, singkat dan padat serta mudah dipahami. *Measurable*, artinya dapat dihitung, diukur dan dikuantifikasikan. *Attainable*, artinya bersifat menantang, tetapi masih dapat dijangkau atau dicapai. *Result oriented*, artinya tetap fokus pada hasil yang akan dicapai. *Time-bound*, artinya adanya batasan waktu dan dapat dilacak, dimonitor kemajuannya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

Dalam penelitian ini akan digambarkan kerangka pemikiran dalam

bentuk diagram yang mengandung variabel-variabel penelitian dan sekaligus menggambarkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada diagram penelitian tercermin bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai merupakan variabel yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu komunikasi interpersonal dan budaya kerja. Untuk jelasnya gambar kerangka pemikirannya, sebagai berikut :

**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**



Keterangan:

- a. Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai
- b. Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai
- c. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis, sebagai berikut:

1. Ho-1 : Tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

Ha-1 : Terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

2. Ho-2 : Tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

Ha-2 : Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

3. Ho-3 : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

Ha-3 : Terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

### 3. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya difokuskan pada data-data numerikal (angka). Kemudian data diolah dengan menggunakan metode statistik yang terdiri dari banyak bentuk baik melalui survei, angket, eksperimen, korelasi, dan regresi.

Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang

dapat diterima akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia berupa fakta, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan (Irwansyah, Rusfian, & Ernungtyas, 2016).

Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan alur atau langkah sesuai dengan aturan dan bersifat logis. Selanjutnya penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel, sosiologi maupun psikologi (Pratama, Iqbal, & Tarigan, 2019).

Sedangkan menurut tingkat eksplanasinya (penjelasan) penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010) menyatakan bahwa berdasarkan tingkat eksplanasinya (penjelasan), penelitian asosiatif (pengaruh/hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (variabel bebas) adalah komunikasi interpersonal dan budaya kerja, sedangkan yang menjadi

variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja pegawai dengan penelitiannya di Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada di Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat dengan jumlah pegawai keseluruhannya 49 orang. Apabila sampel kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua variabel bebas (*independent variables*) dan satu variabel terikat (*dependent variables*). Untuk variabel bebasnya, yaitu komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), dan budaya kerja ( $X_2$ ), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 2. Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal**

Variabel	Komunikasi Interpersonal (X <sub>1</sub> ) (Harahap et al., 2018)
Dimensi	Indikator
Menyampaikan Informasi	Penyampaian informasi adanya jadwal rapat pekerjaan
	Menyampaikan informasi arahan pekerjaan dari pimpinan
	Informasi yang disampaikan dapat dipertanggung jawabkan
	Menyampaikan informasi yang akurat
	Menyampaikan informasi dengan cepat
Melakukan Kerjasama	Melakukan kerjasama dengan rekan sejawat
	Melakukan kerjasama dengan pihak unit kerja lain
	Melakukan koordinasi untuk meningkatkan kerjasama
	Melakukan kerjasama dengan lintas sektor
	Selalu mempercepat kerjasama
Menumbuhkan Motivasi	Dihargai prestasi kerjanya
	Rasa aman dalam melakukan pekerjaan
	Termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja
	Senang dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya
	Selalu semangat terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan

Sumber: Data kuesioner, 2017

**Tabel 3. Operasional Variabel Budaya Kerja**

Variabel	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> ) (Hendrawati et al., 2018)
Dimensi	Indikator
Sikap Pegawai Terhadap pekerjaan	Mau menerima arahan pimpinan
	Senang menerima tanggung jawab pekerjaan
	Bekerja dengan ikhlas
	Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi
	Dapat mengatasi kendala dalam pekerjaan
	Kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab
Perilaku pada waktu bekerja	Disiplin kerja
	Jujur dalam bekerja
	Komitmen kerja
	Tanggungjawab terhadap pekerjaan
	Kerjasama dengan rekan kerja
	Mengevaluasi pekerjaan

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2017

**Tabel 4. Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Kinerja Pegawai (Y), Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)
Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	Penguasaan Iptek
	Memahami lingkup pekerjaan
	Memahami tanggung jawab yang diemban
	Kemampuan menyelesaikan masalah
	Kreatifitas dalam bekerja
Kuantitas Kerja	Keluaran hasil kerja
	Kecepatan dalam bekerja
Tanggung Jawab	Disiplin
	Kerjasama

Sumber: Data kuesioner diolah peneliti, 2017

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan dua cara. Pertama penyebaran dan pengisian kuesioner data atau disebut dengan pengambilan data primer. Pengambilan data ini berupa kegiatan penelitian dengan mengajukan pernyataan tertulis kepada responden disertai alternatif jawaban. Kedua, studi perpustakaan atau disebut teknik pengambilan data sekunder. Pengambilan data ini berupa kegiatan penelitian dengan cara membaca dan mempelajari literatur dan sejenisnya di perpustakaan yang dengan maksud untuk mendapatkan sejumlah teori dan informasi yang terkait dengan tema penelitian seperti bersumber dari buku-buku, majalah ataupun sumber lainnya.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan analisis

regresi linier berganda, analisis korelasi dan analisis determinasi. Uji normalitas dengan rentang  $-2 + 2$  sebaran data dikatakan normal. Uji homogenitas yaitu data penelitian dinyatakan homogen apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Uji validitas yaitu butir-butir data dinyatakan valid apabila mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji reliabilitas yaitu butir-butir dinyatakan reliabel apabila  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , atau nilai Cronbach's alpha. Uji hipotesis menggunakan persamaan regresi linier berganda diuji terlebih dahulu dengan uji keberartian yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan anova regresi, sehingga diperoleh perhitungan angka F  $r_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ . Selanjutnya analisis korelasi yang dapat menunjukkan kuat lemahnya hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y) dan sifatnya bisa positif atau negatif.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi, maka dihitung dengan menggunakan uji t. Nilai t hitung, selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel, untuk menguji kesalahan 5% uji kedua belah pihak dengan derajat kebebasan (dk) adalah  $N-2$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, apabila ditemukan hasil t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Sedangkan hasil t hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Analisis determinasi yaitu bilangan yang menyatakan proporsi variabel Y yang dapat diterangkan oleh variabel X melalui hubungan linear.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Dengan bantuan menggunakan perhitungan aplikasi program SPSS. Diperoleh hasil regresi linier berganda adalah:  $Y = 4.333 + 0,289X_1 + 0,259X_2$ . Angka regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya kerja diperoleh angka konstanta kinerja pegawai sebesar 4.333. Sementara itu setiap penambahan satu satuan komunikasi interpersonal dan budaya kerja akan meningkatkan sebesar 0,289 satuan dan 0,259 satuan pada variabel kinerja pegawai, angka regresi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi  
Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.333	1.933		4.172	.046
	Komunikasi Interpersonal	.289	.132	.176	2.268	.039
	Budaya Kerja	.259	.154	.127	2.096	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa besarnya hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya kerja dengan kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,891. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Kemudian untuk melihat tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda di uji secara keseluruhan, maka pembahasan dalam hipotesisnya adalah bahwa komunikasi interpersonal dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, BPPT.

Tabel 6 Hasil Korelasi Regresi Linier  
Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.794	1.573

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Komunikasi Interpersonal

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2017

Selanjutnya koefisien determinasi antara Komunikasi Interpersonal (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,891. Dengan demikian koefisien determinasi adalah:  $ry_{x_1x_2} = 0,891^2 = 0,794 \times 100\% = 79,4$ .

Angka koefisien determinasi tersebut mengandung makna bahwa 79,4% dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh variabel komunikasi interpersonal dan budaya kerja, sedangkan 20,6%, sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melihat hasil pengujian pada analisis masing-masing variabel, maka diketahui bahwa hubungan komunikasi interpersonal (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat di Sekretariat Utama, BPPT memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat. Hal ini dilihat dari hasil korelasi besarnya 0,690 pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk hubungan budaya kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada memiliki hubungan dan pengaruh yang cukup atau sedang, ini dilihat hasil korelasi besarnya 0,573 pengaruhnya cukup atau sedang terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan uji F regresi linier berganda dari perhitungan anova

regresi menghasilkan perhitungan bahwa  $F_{hitung} (12.415) > F_{tabel} (3,20)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < 0,05$  sehingga dapat dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,333 + 0,298X_1 + 259X_2$  adalah memiliki keberartian dan hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan dalam penelitian. Sementara itu, korelasi ( $r_{yX_1X_2}$ ) antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah melalui uji  $t$  menghasilkan  $t_{hitung} (2.268) > t_{Tabel} (1,677)$  dan budaya kerja  $(2,096) > t_{tabel} (1,677)$  dan serta angka signifikansi komunikasi interpersonal  $(0,046) < 0,05$ .,  $(0,039) < 0,05$  dan  $(0,027) < 0,05$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara komunikasi interpersonal dan budaya kerja dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah signifikan. Selain itu, koefisien determinasi antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan variabel terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 0,891. Dengan demikian koefisien determinasi adalah  $r_{yx_1x_2} = 0,891^2 = 0,794 \times 100\% = 79,4\%$ , sehingga nilai koefisien determinasi mengandung makna bahwa 79,4% dari kinerja pegawai ditentukan oleh variabel komunikasi interpersonal dan budaya kerja, sedangkan 20,6%, sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Sugiyono (2010) bahwa valid berarti instrumen (misalkan kuesioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Variabel komunikasi interpersonal, budaya kerja dan kinerja pegawai yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dari hasil uji validitas mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,282$ ). Maka seluruh item indikator pengukur ketiga variabel valid. Sedangkan pada variabel komunikasi interpersonal dikatakan reliabel, manakala nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , dari uji reliabilitas variabel komunikasi interpersonal yang dilakukan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.828 lebih besar dari nilai kritis ( $0.828 > 0.6$ ). Maka variabel komunikasi interpersonal yang diukur menggunakan seluruh item dinyatakan reliabel. Pada variabel budaya kerja juga menunjukkan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.837 lebih besar dari nilai kritis ( $0.837 > 0.6$ ). Maka variabel budaya kerja yang diukur menggunakan seluruh item dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel kinerja pegawai yang dilakukan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.845 lebih besar dari nilai kritis ( $0.845 > 0.6$ ). Maka variabel kinerja pegawai yang diukur

menggunakan seluruh item dinyatakan reliabel.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai hasil penelitian terdahulu yang dikaji oleh Usman (2014), Kusumawati (2015) dan Hidayat dkk (2018). Usman (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) (Usman, 2011). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara budaya kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) (Kusumawati, 2015). Kemudian studi yang dilakukan oleh Hidayat dkk (2018) dengan hasil yang sama menunjukkan pengaruh kuat antara komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) (Hidayat, Kambara, & Lutfi, 2018). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pengujian secara parsial sama-sama menggunakan uji T, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan pengujian secara simultan, pada penelitian ini melakukan simultan dengan melakukan Uji F yang di dalam penelitian ini melakukan analisis dengan uji F (simultan) dan signifikansi. Model persamaan linier regresi dinyatakan signifikan, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ ,

dan hasilnya  $F_{hitung} (12,415) > F_{tabel} (3,20)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan signifikansi positif.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat di Sekretariat Utama, BPPT dapat diambil tiga kesimpulan. Pertama, komunikasi interpersonal dari hasil uji validitas dan reliabilitas hasilnya valid dan reliabel, memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien mempunyai nilai positif yang berarti ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi yang baik berjalan di organisasi ini, memberikan kesempatan yang besar untuk meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah intensitas komunikasi yang baik di lingkungan kerja tersebut, maka memberikan potensi untuk terciptanya kinerja pegawai yang tidak rendah atau tidak optimal. Sehingga dalam penelitian ini dapat dilihat besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

adalah positif dan signifikan artinya tinggi rendah kinerja pegawai, sebagai dampak dari tingkat tinggi rendahnya intensitas komunikasi interpersonal yang berjalan pada organisasi tersebut.

Kedua, budaya kerja dari hasil uji validitas dan reliabilitas hasilnya valid dan reliabel, memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas budaya kerja yang baik berjalan di organisasi ini, memberikan potensi yang besar untuk terciptanya kinerja pegawai pada organisasi tersebut, atau sebaliknya semakin rendah kualitas budaya kerja yang berjalan di lingkungan kerja tersebut, maka memberikan potensi untuk terciptanya kinerja pegawai yang rendah. Sehingga dalam penelitian ini dapat dilihat besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan artinya tinggi rendah kinerja pegawai, sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas budaya kerja yang berjalan pada organisasi tersebut.

Ketiga, besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam

lingkungan Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat di Sekretariat Utama, BPPT diakibatkan oleh tinggi rendahnya intensitas komunikasi yang baik, kualitas budaya kerja yang berjalan secara bersama-sama pada organisasi tersebut. Komunikasi interpersonal dan budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti komunikasi interpersonal dan budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, BPPT. Dalam penelitian ini juga adanya keeratan hubungan/kontribusi antara komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 79,4%. Hal ini mengandung makna bahwa dari Kinerja Pegawai ditentukan oleh variabel komunikasi interpersonal dan budaya kerja, sedangkan 20,6%, sisanya ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Referensi

- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 192–206.
- Atmaja, S., & Ruliana, P. (2017). Strategi Promosi Hotel Melalui Wisata Syariah Dalam Meningkatkan Kualitas

- Pelayanan Jasa. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 2(2), 182–191.
- Cahyaningsih, D. N., & Rahmiaji, L. R. (2017). Strategi Lobi dan Negosiasi Serikat Pekerja Dalam Manajemen Krisis Perusahaan (Studi Kasus Strategi Lobi Dan Negosiasi Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) Dalam Proses Alih Kelola Blok Mahakam). *Jurnal Interaksi Online*, 5(4), 1–15. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/58061/>
- DeVito, J. a. (2008). *The Interpersonal Communication Book. PsycCRITIQUES*. <https://doi.org/10.1037/026727>
- Harahap, R., Gartanti, W. T., & Ahmadi, D. (2018). Komunikasi Antar Pribadi Antara Reseller dengan Produsen Cantiga Kemiri (Studi Deskriptif Mengenai Komunikasi Antar Pribadi Antara Reseller dengan Produsen Cantiga Kemiri). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 137–144.
- Hasanah, U., Handoyo, A. H., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2018). Efektivitas E-mail Sebagai Media Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 153–167.
- Hendrawati, N. N. D., Handoyo, A. H., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Engagement Karyawan (Studi Explanatif pada Karyawan Kantor Pusat PT Asabri Persero). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 122–136.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43–66.
- Irwansyah, I., Rusfian, E. Z., & Ernungtyas, N. F. (2016). Credibility of Health Site Based on Design and Information Content. *MIMBAR*, 32(1), 107–115.
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 233–242. <https://doi.org/10.30659/ekobis.17.1.34-46>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mulyana, D. (2007). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. In *Edisi Revisi*.
- Omilion-Hodges, L. M., & Baker, C. R. (2014). Everyday talk and convincing conversations: Utilizing strategic internal communication. *Business Horizons*, 57(3), 435–445. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.02.002>
- Pratama, D. Y., Iqbal, I. M., & Tarigan, N. A. (2019). Makna Televisi Bagi Generasi Z. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 4(1), 88–103. <https://doi.org/10.33376/ik.v4i1.292>

- Pratama, R. A., Anggraini, R., & Hermano, D. H. (2017). Kualitas Komunikasi Interpersonal Dosen dan Motivasi Mahasiswa dalam Menulis Skripsi. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 2(2), 114–122.
- Soebiagdo, & Ruliana, P. (2017). Pengaruh Strategi Promosi Stikom InterStudi Terhadap Peningkatan Ekuitas Merek. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 2(2), 146–159.
- Stephens, K. K., & Rains, S. A. (2011). Information and communication technology sequences and message repetition in interpersonal interaction. *Communication Research*, 38(1), 101–122.  
<https://doi.org/10.1177/0093650210362679>
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sukatno, S., Huseini, M., Syafganti, I., & Irwansyah, I. (2018). Komunikasi Internal PT Solid Logistics Memengaruhi Meningkatnya Employee Engagement. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 176–191.
- Usman, B. (2011). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18.
- Yulianto, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Mobile Instant Messaging dalam Komunikasi Informal Organisasi. *Jurnal*