Jurnal Pendidikan Siber Nusantara (JPSN)
E-ISSN : 2964-7517
P-ISSN : 2964-7525
+62 811 7404 445 https://siberpublisher.org/ siberpublisher.info@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.38035/jpsn.v4i3.796
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 06 Agustus 2026 | **Revised:** 01 September 2026 | **Accepted:** 04 September 2026

Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPKAD Kabupaten Merangin 2026

Endah Widyati [1], Hendri Budiman [2], Sarinah Sarinah[3]
[1]Universitas Merangin, Jambi, Indonesia, kotajambi121212@gmail.com
[2]Universitas Merangin, Jambi, Indonesia, hendribudiman656@gmail.com
[3]Universitas Merangin, Jambi, Indonesia, sarinaghrina584@gmail.com

Corresponding Author: sarinaghrina584@gmail.com[1]

Abstract: *This study found that increasing employee job satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Merangin Regency depends on effective interpersonal communication. Poor internal communication conditions can lead to low levels of employee job satisfaction. How interpersonal communication impacts employee job satisfaction is the aim of this study. Survey and quantitative methods were used. This study involved 60 employees of BPKAD Merangin Regency, each, and the sample was taken as a whole, meaning all employees were used as respondents. Because the significance value was 0.000 (<0.05), H0 was rejected and Ha was accepted, based on the results of a simple regression analysis. According to the regression equation Y = 2378.303 + 0.646X, interpersonal communication has a positive and significant impact on employee job satisfaction. Interpersonal communication contributes 64.60% to job satisfaction, and other factors not examined in this study contribute 34.04%. The conclusion shows that interpersonal communication has a significant influence on the level of satisfaction of BPKAD Merangin Regency employees with their jobs.*

Keyword: *Interpersonal Communication; Employee Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Merangin bergantung kepada komunikasi interpersonal yang efektif. Kondisi komunikasi internal yang kurang baik bisa menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah. Bagaimana komunikasi interpersonal berdampak pada kepuasan kerja karyawan adalah tujuan penelitian ini. Metode survei dan kuantitatif digunakan. Penelitian ini melibatkan 60 pegawai BPKAD Kabupaten Merangin, masing-masing, dan sampelnya diambil secara keseluruhan, yang berarti semua karyawan dijadikan sebagai responden. Karena hasil signifikansi sebanyak 0,000 (< 0,05), H0 ditolak serta Ha diterima, berlandaskan pada analisis regresi sederhana. Menurut persamaan regresi Y = 2378,303 + 0,646X, komunikasi interpersonal berdampak positif serta bersignifikan pada kepuasan kerja karyawan. Komunikasi interpersonal berkontribusi sebanyak 64,60% terhadap kepuasan kerja, serta faktor lainnya yang belum diteliti dalam riset ini berkontribusi sebanyak 34,04%. Kesimpulannya menggambarkan bahwasannya komunikasi interpersonal

memiliki pengaruh signifikan kepada tingkat kepuasan pegawai BPKAD Kabupaten Merangin dengan pekerjaan mereka.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu perangkat daerah dengan fungsi strategis adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Merangin. Data keuangan dan aset daerah dikelola secara efisien, efisien, jujur, dan akuntabel oleh BPKAD. Kesuksesan pelaksanaan tugas dan fungsi tegantung kepada kualitas sumber daya manusia, yang paling utama yaitu tingkat kepuasan karyawan. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan sesama anggota staf dan pimpinan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif dapat menghasilkan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa percaya, dan memastikan bahwa informasi disampaikan dengan akurat, jelas, dan tepat waktu. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik di tempat kerja.

Komunikasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena memungkinkan koordinasi, pengendalian, penyampaian informasi, dan kerja sama lebih baik. Selanjutnya, pimpinan wajib memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mengesankan melalui komunikasi yang terbuka, efektif, dan budaya partisipasi yang akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dan efisien. Salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja ialah suatu bentukkeberhasilan kinerja karyawan, tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan dengan baik. oleh (Hasibuan, 2011).

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi yang terjadi secara langsung melalui interaksi tatap muka. Dalam proses ini, orang yang berkomunikasi dapat segera memahami dan menanggapi amanat yang dikomunikasikan, dengan cara verbal ataupun nonverbal. Komunikasi efektif dapat meningkatkan kedekatan emosional serta kepercayaan serta sangat penting dalam membangun hubungan yang harmonis serta rasa kebersamaan di tempat kerja. Maka dari itu, komunikasi efektif dapat memperbantu pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Oleh (Mulyana, 2014).

Nilai keluarga, kerja sama, dan saling membantu mendorong interaksi diantara pimpinan dan karyawan di BPKAD Kabupaten Merangin. meskipun demikian, budaya komunikasi di tempat kerja menjadi lebih baik. Namun, tinjauan awal dapat dilakukan terhadap sepuluh karyawan pada 7 Juni 2025 menunjukkan bahwa perusahaan gagal mengelola komunikasi interpersonal dengan baik. Hasil menunjukkan bahwa hanya 40% karyawan mengatakan bahwa pimpinan sering memberikan bimbingan, 50% karyawan mengatakan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka, dan 60% karyawan mengatakan bahwa mereka telah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antar individu harus terus ditingkatkan jika kita ingin komunikasi yang lebih terbuka, efektif, dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya, komunikasi interpersonal berdampak positif pada kinerja karyawan dengan kontribusi 79,1%. Ini memperlihatkan bahwa semakin banyak komunikasi yang dilakukan dalam organisasi, semakin memahami karyawan tentang tujuan organisasi dan semakin bersemangat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka (Waru, 2024).

Kepuasan kerja ialah sebuah istilah yang dipakai dalam penggambaran bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka berdasarkan pengalaman yang mereka alami selama menjalankan pekerjaan tersebut. Variabel diantaranya jenis pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan kualitas hubungan rekan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan tersebut. Ada korelasi antara pengalaman kerja dan kepuasan karyawan apabila tingkat kepuasan karyawan tinggi. Kesesuaian ini membantu perusahaan dalam menghasilkan karyawan dan mencapai lebih banyak tujuan (Suwarno, 2011; Wibowo, 2011).

Hasil survei awal yang dilakukan oleh BPKAD Kabupaten Merangin menunjukkan bahwa hanya 40% karyawan merasa sudah mempunyai pengalaman kerja yang berharga; 50% merasa gaji mereka cukup; 50% merasa gaji mereka adil dan sesuai; dan 60% merasa bos mereka membantu mereka dalam penyelesaian tugas mereka. Terlepas dari fakta tersebut, temuan tersebut menunjukkan kecenderungan yang positif, perbedaan persepsi antara pimpinan dan karyawan mungkin berdampak pada tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kondisi ini menunjukkan beberapa masalah yang masih dihadapi oleh karyawan, termasuk pimpinan yang tidak memberikan bimbingan yang optimal kepada karyawan, terbatasnya kesempatan bagi karyawan untuk menyuarakan pendapat mereka, komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan, dukungan yang tidak merata dari pimpinan, dan pandangan bahwa lingkungan kerja tidak adil. Seberapa besar dampak komunikasi interpersonal pimpinan pada tingkat kepuasan kinerja karyawan pada BPKAD Kabupaten Merangin?"

Komunikasi ialah bentuk menyampaikan informasi, ide, gagasan, pikiran, serta perasaan dari satu orang kepada orang lainnya, bisa secara individu ataupun dalam kelompok. Tujuan komunikasi ini untuk memastikan semua orang memiliki pemahaman yang sama sehingga pesan dapat diterima dan dimaknai dengan baik. berdasarkan Effendy (2018), komunikasi sangat penting terhadap organisasi karena membantu menyampaikan informasi dan mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi juga dianggap sebagai proses pertukaran informasi antara anggota organisasi, baik melalui jalur formal maupun informal. Proses ini memungkinkan setiap anggota berbagi informasi satu sama lain, membangun koordinasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlangsung di dalam organisasi (Schermerhorn, 2013).

METODE

Studi kuantitatif dan korelasional dipergunakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Merangin dan menganalisis pengaruh diantara variabel terikat kepuasan kerja dan variabel bebas komunikasi interpersonal. Setiap langkah penelitian berfungsi sebagai pedoman. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dilakukan secara objektif dan bahwa hasil penelitian dapat divalidasi secara objektif. Karena populasi kurang dari 100 orang, sampel dari 60 pegawai BPKAD Kabupaten Merangin, terdiri dari 31 ASN dan 29 non-ASN, dipilih dalam penelitian ini. Berdasarkan Sugiyono (2012), sasaran dari teknik ini ialah untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan mengurangi kesalahan sampel.

Alat utama penelitian adalah angket yang dipergunakan pada pengumpulan data. Dengan skala Likert lima tingkat dipakai dalam penelitian memiliki lima indikator pada setiap variabel. Indikator itu diantaranya sangatsetuju (5), setuju (4), netral (3), tidaksetuju (2), serta sangat tidak setuju (1). Indikator tersebut menentukan instrumen pada riset. Data primer dan sekunder didapatkan dari dokumen kepegawaian BPKAD Kabupaten Merangin. Sebelum dipergunakan pada penelitian, instrumen dilakukan uji validitas serta kredibilitasnya menggunakan bantuan SPSS 21. Hasil riset menggambarkan bahwasannya semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja memenuhi kriteria dan dapat diandalkan; variabel kepuasan kerja dengan nilai Cronbach's Alpha 0,892, sedangkan variabel komunikasi interpersonal mempunyai nilai 0,945.

Analisis data dilaksanakan dalam 2 tahap melalui analisis deskriptif juga analisis inferensial. Analisis deskriptif memberikan gambaran tentang karakteristik masing-masing variabel riset, sedangkan analisis inferensial yang dipergunakan yaitu regresi linear sederhana untuk melihat evaluasi hubungan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, analisis data digunakan untuk memastikan asumsi dasar regresi dipenuhi. Ada uji normalitas dan linearitas di dalamnya. Hasil uji hipotesis dengan uji t di taraf signifikansi 5%. Tahap ini dilakukan supaya dapat melihat seberapa signifikan pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis ini diharapkan akan menunjukkan seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal pada tingkat kepuasan kerja karyawan BPKAD Kabupaten Merangin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data dikumpulkan, SPSS 22 diperbantukan dalam analisis data. Hasilnya adalah sebagai berikut: 60 responden menerima kuesioner dengan tingkat pengembalian data 100% sesuai dengan syarat pemilihan sampel; 31 dari mereka adalah ASN, dan 29 lainnya adalah tenaga honorer. Sehingga, data dapat diolah untuk menguji penelitian praktik.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,85714628
Most Extreme Differences	Absolute	,274
	Positive	,274
	Negative	-,254
Test Statistic		,274

Nilai sig kecil dari 0,05 memperlihatkan bahwasannya distribusi tidak normal serta nilai sig besar dari 0,05 menunjukkan distribusi normal. Uji normalitas didapatkan dengan memperbandingkan hasil sig σ=0.05, dan ditemukan hasil sig =0,274 lebih besar dari σ=0.05. Jika hasilnya normal, peneliti dapat dilanjutkan pada pengujian linieritas.

Pengujian linieritas ialah uji yang digunakan dalam memutuskan apakah ada kaitan/pengaruh linier melalui peubah bebas serta peubah terkait yang diteliti. Hubungan linier terjadi jika nilai signifikansi dari kriteria pengaruh variabel bebas dan terikat lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA KOMINIKASI	Between *Groups	(Combined)	2781,822	11	252,893	13,525	,000
		Linearity	2378,303	1	2378,303	127,195	,000
		Deviation from Linearity	403,519	10	40,352	2,158	**,037**
	Within Groups		897,511	48	18,698		
	Total		3679,333	59			

Nilai 0,037 melebihi dari 0,05, ditunjukkan dalam tabel 4.3. makna, 0,037 lebih besar dari 0,05. kesimpulannya data tersebut di atas mempunyai pola linear. Jika hasilnya linear, uji linearitas dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis

Sejauh mana komunikasi interpersonal berdampak pada kinerja karyawan dapat ditentukan mempergunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan ini dipergunakan pada analisis yang

dilakukan menggunakan SPSS Version 21. Tabel 4.5 berikut menunjukkan hasil analisis model estimasi. makna menunjukkan bahwa Y = 2378,303+,646x dan R Square =,646; nilai konstanta Y = 2378,303+,646 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berdampak pada skala Y = 2378,303+,646; dan, dengan nilai t hitung 5,4, koefisien regresi adalah 64,60%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dipergunakan untuk melihat bagaimana peubah independen komunikasi interpersonal saling mempengaruhi. melalui perbandingan t tabel dan t hitung pada α = 0,05, kita dapat melihat bahwa Ho diterima dan Ha ditolak apabila thitung melebihi dari ttabel. Hasil memperlihatkan bahwa tingkat Sig kurang dari α = 0,05.

Hasil Pengujian Uji t

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwasannya H0 ditolak dan Ha diterima serta nilai t 5,423 dan 1,684 pada taraf signifikansi α = 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki efek yang sangat baik serta signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan BPKAD Kabupaten Merangin.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Studi ini menemukan bahwa ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja karyawan BPKAD Kabupaten Merangin dan komunikasi interpersonal yang efektif. Teori penelitian ini sejalan dengan gagasan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan informasi yang jelas, dan meningkatkan kepercayaan antara pimpinan dan karyawan.

Hasil analisis statistik menunjukkan pengaruh yang kuat diantara kepuasan kerja karyawan dan komunikasi interpersonal; terhadap nilai R Square sebesar 0,646, komunikasi interpersonal berdampak sebesar 64,60% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai, dan faktor lain di luar variabel keterlibatan yang diteliti sebesar 35,40%.

Hasil uji t memperlihatkan juga, komunikasi interpersonal berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan BPKAD Kabupaten Merangin; hasil t hitungnya sebanyak 5,423, dan hasil sig 0,000 = 0,05. H0 tidak diterima, dan Ha diterima.

1. Model regresi dianggap layak untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikansi α = 0,05. Hasil uji regresi linear sederhana: X = Y + b 2378,303 + 0,646X = Y. Keputusan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: X = Y + b 2378,303 + 0,646X = Y.
2. Hasil penelitian pada tabel koefisien memperlihatkan bahwasannya H0 ditolak dan Ha diterima berlandaskan hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, peubah komunikasi interpersonal (X) mempunyai pengaruh signifikan kepada peubah kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa peubah (X) mempengaruhi peubah (Y) pada BPKAD Kabupaten Merangin secara signifikan dan positif. Nilai uji t sebesar 5,423 menunjukkan ini.

Komunikasi tentunya diperlukan minimal dua orang. Proses ini dapat diselesaikan dengan berbagai cara, seperti tulisan atau komunikasi lisan serta isyarat atau komunikasi nonverbal. Komunikasi biasanya termasuk pada dua kategori: komunikasi antarpribadi serta komunikasi lintas budaya atau lintas budaya. Masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda dan terkait secara langsung dengan cara yang berbeda.

Komunikasi organisasi ialah cara umum di mana semua orang bertukar informasi antar sesama. Ini dapat berupa tindakan, simbol, sinyal, atau perilaku. Anggota organisasi berkomunikasi satu sama lain melalui komunikasi, yang dapat dilakukan secara lisan, tertulis, atau nonverbal, dalam upaya untuk bekerja sama, bekerja sama lebih baik, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh (Siregar, 2017), Himstreet dan Baty.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Studi ini menyelidiki hubungan diantara komunikasi interpersonal dan tingkat kepuasan karyawan di BPKAD Kabupaten Merangin. Tehnik sampling total dipakai dalam pengumpulan sampel dari 60 pekerja total. Tingkat kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal diukur melalui kuesioner yang dikirim melalui skala Likert.

Hasil perhitungan data menggambarkan bahwa hasil t hitung ialah 5,423 dan hasil t tabel ialah 2,101, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menggambarkan bahwasannya H0 ditolak dan Ha diterima, yang memiliki arti komunikasi interpersonal berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Merangin. Ketika sekelompok orang sangat senang berkomunikasi di tempat kerja, itu menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka.

Keterbatasan

Pertama, penelitian memeriksa satu variabel, yaitu komunikasi interpersonal, dan bagaimana faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak membahaskan faktor selain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Kedua, penelitian ini hanya melibatkan 60 karyawan dari BPKAD Kabupaten Merangin. Oleh karena itu, hasil yang tidak dapat digeneralisasikan ini dapat digunakan dalam menggambarkan berbagai kondisi pada sistem pemerintahan.

Ketiga, data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner yang didasarkan pada perspektif responden. Akibatnya, mungkin ada perbedaan pemahaman atau kecenderungan responden untuk memberikan tanggapan yang berbeda berdasarkan kondisi yang dirasakan dan dianggap baik.

Saran

Diharapkan pimpinan BPKAD Kabupaten Merangin dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi karyawan dengan memakai pendekatan yang terbuka, jelas, dan terlibat.

Pegawai BPKAD Kabupaten Merangin diharapkan dapat berkomunikasi lebih baik dengan orang lain dalam tugas sehari-hari. Ini termasuk berkomunikasi dengan pimpinan serta rekan satu tim. Hubungan kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif, sikap yang menghargai satu sama lain, dan kerja sama yang efektif.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu BPKAD Kabupaten Merangin menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, poin utama dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung kesejahteraan pegawai.

Kontribusi Author

Hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam mendukung hubungan kerja yang baik. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dipakai untuk dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji bagaimana komunikasi interpersonal yang efektif memberi pengaruh tingkat kepuasan kerja, khususnya di lingkungan organisasi pemerintahan seperti BPKAD. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk acuan untuk studi berikutnya dengan mempertimbangkan bagaimana komunikasi interpersonal yang efektif memberi pengaruh pada tingkat kepuasan.

REFERENSI

Arni Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksar

As'ad. 2009. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Ed.2.

AW Suratno. 2013. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia.* Pamulang-Tangerang. Selatan: Karisma Publishing Group.

Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Edy. Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Kencana, Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Semarang: BP UNDIP.

Effendi, U. (2018). Asas Manajemen. Edisi II. Depok: Rajawali Pers

Harahap, Edi dan Ahmad, H. Syarwani. 2014. *Komunikasi Antarpribadi : Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta.

Husein, Umar. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo.Persada. Liberty.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.

Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Morissan. 2010. *Periklanan komunikasi pemasaran terpadu*, Jakarta:. Kencana. Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja

Nana Sudjana dan Ahmad Rivai. 2010. *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo

Ngalimun. 2018. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta.:Pustaka Pelajar. Riswandi. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy, 2011. *Perilaku Organisasi (Organizational behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba 4.

Rosdakarya.

Ruliana, Popy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.

Soyomukti, Nurani. 2010. *Pengantar Sosiologi.* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. Suwarno, Wiji. 2011. *Perpustakaan & Buku: Wacana Penulisan & Penerbitan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprapto, Tommy, 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*, Jakarta: Buku Seru.

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers