

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TANGERANG

Syskan Whita Mawarni¹, Peter Rajagukguk²
syskanwhitamawarni@gmail.com¹, peter.ptr@bsi.ac.id²
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan kinerja instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan (BKPSDM) Kabupaten Tangerang. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif statistik. Populasi 63 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (3,840). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (2,00030). Secara simultan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f-hitung (92,920) dan nilai R-square 0,756 mengindikasikan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 75,6% terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Qualified and skilled human resources contribute significantly to the achievement of agency goals and performance. This study aims to determine the effect of interpersonal communication and work motivation simultaneously on employee performance at the Tangerang Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This type of research is descriptive quantitative statistics. Population 63 employees using saturated sampling technique. Data collection using observation, questionnaire, interview, and documentation study methods. Data analysis with t test, f test, and coefficient of determination. The results of this study indicate that partially interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value (3.840). Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of (2.00030). Simultaneously, interpersonal communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with an f-count value (92,920) and an R-square value of 0.756 indicating that interpersonal communication variables and work motivation have an effect of 75.6% on employee performance including a strong category.

Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting bagi instansi, baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan kinerja instansi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penggerak perusahaan untuk berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan (Nora Yolinza & Doni Marlius, 2023).

Faktor keberhasilan suatu instansi secara keseluruhan dapat dilihat dari hasil kerja para pegawainya, sehingga manajemen sumber daya manusia pada instansi tersebut dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar kinerja dapat optimal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dalam hal ini instansi dapat menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dengan sebaik-baiknya, terutama dalam hal kinerja.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dilihat dari penelitian terdahulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan populasi sebanyak 63 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam (Pratama et al., 2020) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel valid. Taraf signifikan 5%
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Pernyataan X1	Pearson Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
X1.1	0,547	0,248	Valid
X1.2	0,563	0,248	Valid
X1.3	0,432	0,248	Valid
X1.4	0,566	0,248	Valid
X1.5	0,457	0,248	Valid
X1.6	0,600	0,248	Valid
X1.7	0,563	0,248	Valid
X1.8	0,495	0,248	Valid
X1.9	0,657	0,248	Valid
X1.10	0,476	0,248	Valid

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan X2	Pearson Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
X2.1	0,617	0,248	Valid
X2.2	0,679	0,248	Valid
X2.3	0,776	0,248	Valid
X2.4	0,809	0,248	Valid
X2.5	0,647	0,248	Valid
X2.6	0,701	0,248	Valid
X2.7	0,662	0,248	Valid
X2.8	0,631	0,248	Valid
X2.9	0,666	0,248	Valid

X2.10	0,408	0,248	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan Y	Pearson Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
Y.1	0,615	0,248	Valid
Y.2	0,605	0,248	Valid
Y.3	0,728	0,248	Valid
Y.4	0,820	0,248	Valid
Y.5	0,641	0,248	Valid
Y.6	0,722	0,248	Valid
Y.7	0,850	0,248	Valid
Y.8	0,776	0,248	Valid
Y.9	0,718	0,248	Valid
Y.10	0,803	0,248	Valid

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada variabel komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari pada r-tabel 0,248, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator valid. Dan pada penelitian ini semua pernyataan digunakan seluruhnya tanpa ada satu pernyataan yang dihilangkan peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Nursalam dalam (Slamet, 2020) uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan penting dalam waktu bersamaan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu hasilnya relatif sama. Ghozali dalam (Slamet, 2020) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,719	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,854	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,902	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4, 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel

komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y), mendapatkan nilai cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih besar dari nilai batas yaitu 0,60. Maka dapat di simpulkan bahwa pada sertiap variabel dapat di nyatakan reliabel dan juga pernyataan yang digunakan dapat di percaya dalam proses penelitian selanjutnya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono dalam (Sudariana & Yoedani, 2022) menyatakan bahwa, analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya).

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.733	4.875		.150	.881		
	Komunikasi Interpersonal (X1)	.152	.081	.134	1.886	.064	.950	1.053
	Motivasi Kerja (X2)	.882	.072	.864	12.178	.000	.950	1.053

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Pada tabel 7, didapatkan persamaan garis linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 0,733 + 0,152 X_1 + 0,882 X_2$$

Nilai konstanta yang diperoleh 0,733, maka bisa diartikan jika variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja bernilai 0 atau konstan maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai bernilai 0,733.

- Nilai koefisiensi regresi variabel X1 yaitu komunikasi interpersonal bernilai positif 0,152. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat satu satuan, maka variabel Y juga meningkat sebesar 0,152 demikian sebaliknya.
- Nilai koefisiensi regresi variabel X2 yaitu motivasi kerja bernilai positif 0,882. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat satu satuan, maka variabel Y juga meningkat sebesar 0,882 demikian sebaliknya.

4. Uji Hipotesis T

Uji parsial dengan T test dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (Parsial) terhadap dependen. Hasil dari uji T sendiri didapatkan dengan membandingkan t hitung dan T tabel yang di mana jika t hitung lebih besar dari T tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value <0,05), maka Ha diterima, yang artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variable dependent. Jika t-hitung > t-tabel atau nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2021), berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel dan nilai sig. < 0,05, maka hipotesis Ha diterima.
- Jika atau t hitung < t tabel dan nilai sig. > 0,05, maka hipotesis Ho ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.129	3.113		.684	.497
	Komunikasi Interpersonal	.365	.095	.319	3.840	.000
	Motivasi Kerja	.642	.085	.630	7.579	.000

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai t-hitung (3,840) > t-tabel (2,00030) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0,000 < 0,05), maka hipotesis Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung (7,579) > t-tabel (2,00030) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0,000 < 0,05), maka hipotesis Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis F

Menurut (Ghozali, 2021) uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai F hasil perhitungan > dari F menurut tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Jika nilai F hasil perhitungan < dari F menurut tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	468.523	2	234.261	220.854	.000 ^b
	Residual	60.460	57	1.061		
	Total	528.983	59			

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 9, diatas menunjukkan menunjukkan bahwa nilai f-hitung (220,854) > f-tabel (3,15) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka secara simultan variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis (Ha3) diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Menurut (Hayatun & Ernawati, 2022) untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan (R²). Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.941 ^a	.886	.882	1.030
a. Predictors: (Constant), Total (X2), Total (X1)				

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 10 diatas, besarnya koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari nilai R square yang menunjukkan angka sebesar 0,886. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,886 atau 88,6% yang berarti memiliki tingkat hubungan kuat, sedangkan sisanya 11,4%, kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula Beta x Zero Order.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.031	1.707		2.947	.005			
	Pelatihan Kerja	.582	.090	.642	6.476	.000	.930	.651	.290
	Kompensasi	.316	.097	.323	3.260	.002	.895	.396	.146

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 22

Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X Coefficients Correlations Zero-order	Hasil	%
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,319 X 0,723	0,230637	23,0637%
Motivasi Kerja X2	0,630 X 0,834	0,52542	52,542%
Total		0,756057	75,6057% Dibulatkan (75,6%)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang dianalisis, variabel komunikasi interpersonal (X1) memberikan kontribusi sebesar (23,0637%), sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 52,542%. Dengan demikian, hasil total komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mampu mempengaruhi sebesar 75,6%.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, dapat diamati bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel komunikasi interpersonal adalah 0,000, yang lebih kecil daripada nilai 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar (3,840 > 2,00030). Fakta ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Khasanah et al., 2024) menyatakan

bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Lot.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, bahwa variabel motivasi kerja adalah 0,000., juga lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar ($7,579 > 2,00030$). Oleh karena itu, terdapat pengaruh secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Basalamah et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal ESMD Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji f, penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini terbukti dari hasil uji F, dimana nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai F sebesar 92,920 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Yulianti, 2019) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Pusat Kabupaten Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian, sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan statistik uji parsial (uji t), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung $3,840 >$ dengan nilai t tabel $2,00030$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$.
2. Hasil perhitungan statistik uji parsial (uji t), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung $7,579 >$ dengan nilai t tabel $2,00030$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$.
3. Hasil perhitungan statistik uji simultan (uji f), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan F hitung pada tabel hasil uji f coefficients sebesar $92,920 > 3,15$. Maka menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) simultan, bahwa nilai R square sebesar 0,756. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 75,6% artinya memiliki tingkat hubungan interval yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.
5. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, bahwa komunikasi interpersonal (X1) memiliki persentase nilai sebesar 23,037% dan motivasi kerja (X2) memiliki persentase nilai sebesar 52,542%. Hal ini mengindikasikan bahwa yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja (X2) dengan persentase nilai sebesar 52,542%. Artinya motivasi

kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16467%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/16467/5188>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khasanah, U., Lieta, H. S., Novianti, D., Komunikasi, I., Islam, U., Muhammad, K., Komunikasi, I., Islam, U., Muhammad, K., Komunikasi, I., Islam, U., Muhammad, K., Khasanah, U., Kom, M. I., Utama, P., Kom, M. I., & Pegawai, K. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TANAH LAUT.
- Nora Yolinda, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol.2,No.2 Juni 2023, 183–203.
- Pamungkas, A., Khotimah, K., Prof, U. K. H., Saifuddin, Z., & Purwokerto, I. (2022). KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM PENINGKATAN KINERJA ASN BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS. *Jurnal Komunikasi Dan Media*, 01. <https://doi.org/10.62022/arkana.v1i02.3627>
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Samad, A., Firman, A., & Dkk. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Cash Flow*, Vol 1(No 1), 1–14.
- Slamet, R. W. (2020). Validitas Dan Reabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. 51–58.
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipin : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 20(1), 16–27. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Yulianti, Y. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN Diajukan Oleh : YUYUM YULIANTI PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS PELITA BANGSA SURAT PERNYATAAN.