

Dari Kata ke Kinerja: Studi tentang Hubungan Komunikasi Direktur dengan Produktivitas Karyawan.

Bulan Tri Ayuningtyas^{*}, Tri Nur Aini Noviar

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

bulaningtyas06@gmail.com, trinitrinnov@gmail.com

Abstract. The director's interpersonal communication skills are one of the key factors affecting employee work productivity in the agency environment. This research is motivated by the importance of interpersonal communication, especially at the leadership level, in creating harmonious working relationships and increasing employee work effectiveness. The object of this research is the director's interpersonal communication skills with employee work productivity. This research uses a quantitative method with a correlational approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 employees, then analyzed using Pearson Product Moment correlation statistical techniques to test the relationship between the research variables. The results showed a relationship between openness with the highest value of 0.872, followed by positive feelings of 0.864, support 0.798, equality 0.777, and empathy 0.750 with employee work productivity. This finding confirms that the better the interpersonal communication skills possessed by the director, the higher the level of employee work productivity.

Keywords: *Director's Interpersonal Communication, Employee Productivity, Polytechnic.*

Abstrak. Kemampuan komunikasi interpersonal direktur merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan instansi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komunikasi interpersonal, khususnya pada level pimpinan, dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah kemampuan komunikasi interpersonal direktur dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik korelasi Pearson Product Moment untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang antara keterbukaan dengan nilai tertinggi sebesar 0,872, disusul oleh rasa positif 0,864, dukungan 0,798, kesetaraan 0,777, serta empati 0,750 dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh direktur, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan..

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal Direktur, Produktivitas Kerja Karyawan, Politeknik.*

A. Pendahuluan

Dunia kerja merupakan tahap penting dalam kehidupan seseorang, di mana keterampilan, tanggung jawab, dan profesionalisme diuji secara nyata. Menurut Kartono (2006), salah satu ciri kedewasaan ditandai dengan adanya kebutuhan akan bekerja dan berkarya (Noviar et.al, 2021). Dalam proses bekerja, kemampuan berkomunikasi menjadi keterampilan utama yang mendukung individu untuk untuk membangun kontak antarmanusia. Dalam dunia kerja, kemampuan seorang direktur dalam berkomunikasi secara efektif tidak hanya memengaruhi hubungan dengan karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja sama tim. Karyawan dengan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik lebih cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Hal ini juga dapat mendukung terciptanya produktivitas yang tinggi di antara para karyawan. Di suatu instansi pendidikan, interaksi antara pimpinan dan karyawan sangat krusial, pemahaman tentang bagaimana kemampuan komunikasi interpersonal direktur dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan non-verbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain (DeVito, 2011). Senada dengan hal tersebut, Syafrani menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal merupakan cara paling umum untuk menyampaikan informasi dengan mempengaruhi orang lain sebagai penerima manfaat serta individu yang memberikan masukan pada pesan yang disampaikan dan terjadi secara dekat dan pribadi atau mata ke mata (Syafrani et.al, 2022). Komunikasi interpersonal memegang peranan krusial dalam suatu organisasi, karena dapat membantu membentuk serta memperkuat identitas dan budaya organisasi. Melalui proses komunikasi ini, anggota organisasi dapat saling mengenal, memahami satu sama lain, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Febrianti et.al, 2025).

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator utama yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas berarti menghasilkan kualitas yang lebih banyak dan lebih baik dengan usaha yang sama (Anoraga, 2019). Sementara itu, menurut Mahawati, produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Mahawati et.al, 2021). Produktivitas kerja mencerminkan pola pikir yang secara konsisten berupaya menemukan cara untuk meningkatkan kinerjanya (Ngandoh, 2023).

Sejalan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu faktor penting yang turut memengaruhi adalah komunikasi dalam lingkungan organisasi(.). Komunikasi yang efektif dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan instansi secara optimal (Hidayat & Hasanah, 2016). Menurut Pratminingsih, komunikasi menjadi kunci utama terbentuknya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan dan rekan kerja lain agar perusahaan maju sesuai dengan visi dan misi (Hidayat & Hasanah, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moghimi dkk, dalam penelitiannya tentang pentingnya melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki hubungan dan efek baik bagi performa kerja (Moghimi, 2013).

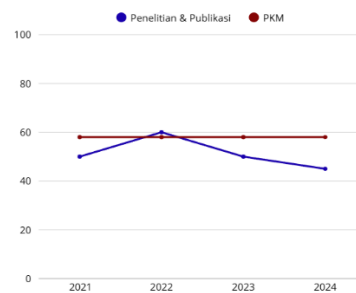
Selain itu, dalam penelitian oleh Diasmoro, mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja(.). Sehingga hubungan komunikasi yang terbuka, jelas, dan empatik dari seorang direktur dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, sehingga mendorong motivasi intrinsik karyawan (Diasmoro, 2017). Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, arahan, harapan, serta umpan balik dapat disampaikan secara langsung dan dipahami dengan baik, yang pada gilirannya mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi (Harun, 2014).

Tingginya produktivitas karyawan sangat menentukan maju tidaknya instansi tersebut. Hal ini disebabkan oleh produktivitas yang tinggi memberikan keuntungan yang proporsional bagi instansi(.). Menurut Hulu, hal ini menunjukkan bahwa seberapa banyakpun sumber daya alam atau materi yang dimiliki perlu dibarengi dengan sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan baik (Hulu, 2022). Namun, menurut Wartono & Mochtar (2015), produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau keterampilan karyawan, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang mereka alami (Noviar et.al, 2021). Lingkungan kerja yang tidak kondusif, tekanan dari atasan, serta masalah pribadi dapat menjadi sumber pemicu stres dan kejenuhan (Noviar et.al, 2021). Faktor-faktor tersebut secara langsung dapat berdampak pada semangat kerja dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, agar produktivitas dapat meningkat, instansi tidak hanya perlu memberdayakan sumber daya manusianya, tetapi juga menciptakan kondisi kerja

yang sehat dan mendukung kesejahteraan mental karyawan.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua instansi pendidikan seperti politeknik mampu mengoptimalkan produktivitas karyawannya secara maksimal. Banyak politeknik menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dalam hal komunikasi antara pimpinan dan staf. Permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya efektivitas komunikasi interpersonal antara direktur atau pimpinan dengan para karyawan atau sesama rekan kerja. Komunikasi yang kurang terbuka, kurangnya feedback ketika berkomunikasi, atau cenderung satu arah dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Salah satu Politeknik di Purwakarta memiliki masalah dalam produktivitas walaupun sudah dilakukan pendekatan secara interpersonal, seperti:

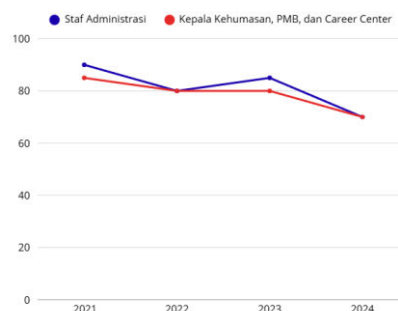
1. Produktivitas dosen pada aspek penelitian, publikasi, dan pengabdian kepada masyarakat



Gambar 1. Grafik Kinerja Dosen

Tabel yang disajikan menggambarkan kinerja dosen dalam dua aspek utama, yaitu penelitian dan publikasi serta pengabdian kepada masyarakat, selama periode 2021 hingga 2024. Dari tabel tersebut terlihat bahwa produktivitas kerja dosen kerap mengalami penurunan hingga pada tahun 2024 berada di 45% untuk penelitian & publikasi. Sedangkan untuk pengabdian kepada masyarakat tidak mengalami peningkatan atau penurunan dalam 4 tahun terakhir yang berada di 58%. Ketidakberubahan rentang capaian ini menandakan bahwa tidak ada kemajuan yang signifikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2. Produktivitas tenaga pendidik pada staf administrasi dan kepala kehumasan, PMB & Career Center



Gambar 2. Grafik Kinerja Tenaga Pendidik

Data berikut menunjukkan tingkat kinerja atau pencapaian target kerja pegawai pada dua jabatan, yaitu Staff Administrasi dan Kepala Kehumasan, PMB & Career Center, dalam kurun waktu empat tahun terakhir (2021–2024). Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa terdapat ketidakstabilan dalam kinerja tenaga pendidik. Dengan staff administrasi mengalami penurunan dari 2023-2024 sebanyak 15%, sedangkan Kepala Kehumasan, PMB & Career Center mengalami penurunan sebanyak 10%. Penurunan dan kenaikan ini cukup mempengaruhi stabilitas dan konsistensi kinerja karyawan.

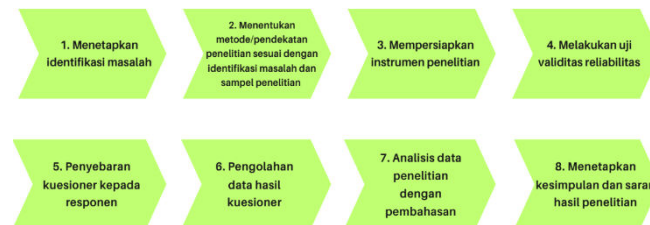
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal direktur

dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb: (1) Untuk mengetahui hubungan antara keterbukaan direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (2) Untuk mengetahui hubungan antara empati direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (3) Untuk mengetahui hubungan antara dukungan direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (4) Untuk mengetahui hubungan antara rasa positif direktur dengan produktivitas kerja karyawan Politeknik, (5) Untuk mengetahui hubungan antara kesetaraan direktur dengan produktivitas kerja karyawan Politeknik

B. Metode

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hal ini dikarenakan peneliti ingin menemukan hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal direktur dengan produktivitas kerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan melalui kuesioner kepada 30 responden yang memiliki karakteristik sama dengan responden penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh kuesioner valid dan reliabel.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling, karena populasi berjumlah kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 40 orang karyawan di salah satu Politeknik daerah Purwakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sebagai data primer, wawancara serta studi pustaka sebagai data sekunder. Secara singkat proses tersebut digambarkan dalam skema berikut.



Gambar 3. Skema Penelitian

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kemampuan komunikasi interpersonal direktur dalam penelitian ini meliputi keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesetaraan. Kelima aspek ini tercermin dalam berbagai interaksi yang terjadi antara direktur dan para bawahannya, baik secara formal maupun informal. Komunikasi yang dibangun tidak hanya bersifat satu arah, tetapi mendorong partisipasi aktif dari semua pihak. Dengan demikian, hubungan kerja yang terbentuk menjadi lebih harmonis dan produktif. Untuk memahami bagaimana kemampuan komunikasi ini berkontribusi terhadap efektivitas kepemimpinan. Berikut hasil pengujian korelasi antar subvariabel X dengan variabel Y.

Hasil Temuan Pertama

Tabel 1. Keterbukaan Direktur (X_1) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Keterbukaan	Produktivitas Kerja Karyawan
Keterbukaan	Pearson	1	.872
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.018
Produktivitas Kerja Karyawan	N	40	40
	Pearson	.872	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	40	40

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0.872 antara subvariabel keterbukaan dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara keterbukaan direktur dan produktivitas kerja karyawan.

Dalam keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja, sering kali memberi dorongan berupa semangat kerja berkelompok, pada tiap pribadi orang dan anggota kelompok. Menurut Midianto, keterbukaan bisa terwujud bila atasan bisa berinteraksi dengan baik pada karyawannya, dan yang terpenting adalah saling jujur dan terbuka (Midianto, 2019).

Hasil Temuan Pertama

Tabel 2. Empati Direktur (X_2) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Empati	Produktivitas Kerja Karyawan
Empati	Pearson	1	.750
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	40	40
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson	.750	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	40	40

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0.750 antara subvariabel empati dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara empati direktur dan produktivitas kerja karyawan.

Kesediaan seseorang untuk memahami perspektif orang lain (empati) merupakan faktor keberhasilan yang signifikan dalam aspek kepemimpinan (Putri, 2019). Pada dasarnya, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat membantu orang lain berhasil selama dalam proses kepemimpinannya.

Hasil Temuan Ketiga

Tabel 3. Dukungan Direktur (X_3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Dukungan	Produktivitas Kerja Karyawan
Dukungan	Pearson	1	.798
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	40	40
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson	.798	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	40	40

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0.798 antara subvariabel dukungan dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan direktur dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh Wulandari menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan sikap kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan dukungan manajemen menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap kualitas kerja (Wulandari, 2024).

Hasil Temuan Keempat

Tabel 4. Rasa Positif Direktur (X_4) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Rasa Positif	Produktivitas Kerja Karyawan
Rasa Positif	Pearson	1	.864
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	40	40
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson	.864	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	40	40

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0.864 antara subvariabel rasa positif dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara rasa positif direktur dan produktivitas kerja karyawan.

Seorang pimpinan yang mampu menunjukkan empati dan kepercayaan terhadap karyawannya juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan berkomitmen. Rasa positif yang terpancar dari pimpinan dapat menular ke seluruh tim, seperti perhatian, penghargaan, dan dukungan emosional, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas mereka meningkat (Prihatini & Dewi, 2021).

Hasil Temuan Kelima

Tabel 5. Kesetaraan Direktur (X_5) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Kesetaraan	Produktivitas Kerja Karyawan
Kesetaraan	Pearson	1	.777
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	40	40
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson	.777	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	40	40

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0.777 antara subvariabel kesetaraan dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kesetaraan dan produktivitas kerja karyawan.

Kesetaraan dalam dunia kerja mencakup kesetaraan gender, kesetaraan ras, transparansi dan keadilan dalam pemberian gaji, kebebasan berpendapat bagi perempuan maupun laki-laki, dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi dan pengembangan karir tanpa memandang latar belakang karyawan. Kesetaraan dalam pekerjaan, memungkinkan kinerja karyawan dapat meningkat karena menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka. Sehingga pengembangan pelatihan yang tepat dan sistem kinerja yang objektif menjadi lebih mudah diimplementasikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif (Fitria et.al, 2024).

Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik daerah Purwakarta. Dari hasil pertanyaan terbuka pada kuesioner, para responden memberikan tanggapan yang cenderung

positif dan menyatakan kesetujuan terhadap adanya hubungan antara variabel kemampuan komunikasi interpersonal direktur dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif dari seorang pemimpin tidak hanya berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks instansi, komunikasi interpersonal yang baik dapat menjadi elemen penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Karyawan akan menjadi lebih produktif ketika adanya komunikasi yang terjalin secara baik dengan direktur. Ketika direktur mampu menyampaikan pesan secara terbuka, empatik dan dua arah, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi sebaliknya. Selain itu, dengan komunikasi interpersonal yang baik pekerjaan dapat diselesaikan sesuai arahan dan perintah yang diberikan serta dapat membangun kerja sama antar karyawan (Falah, 2020). Seiring berjalannya waktu, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan kolaboratif di lingkungan instansi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai 0.872 antara keterbukaan direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai 0.750 antara empati direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai 0.798 antara dukungan direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (4) Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai 0.864 antara rasa positif direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik, (5) Terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai 0.777 antara kesetaraan direktur dengan produktivitas kerja karyawan di Politeknik.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh Civitas Fikom, Dosen, dan Tendik Fikom Universitas Islam Bandung. Kedua orang tua, kakak, dan sahabat-sahabat terdekat yang menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Serta pihak Politeknik, yang telah memberikan izin, meluangkan waktu, memberikan informasi, serta mendukung kelancaran dalam pengumpulan data penelitian

Daftar Pustaka

- Kiki firmansyah, & Rita Gani. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Bawaslu Subang. *Bandung Conference Series: Communication Management*, 4(2), 510–514. <https://doi.org/10.29313/bcscm.v4i2.13586>
- Mufidah, T., & Ahmadi, D. (n.d.). *Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan*. <https://journals.sangkuriangpublisher.com/person>
- Qorib, F. (2024). Tinjauan Singkat Teori Komunikasi; Sejarah, Konsep, Perkembangan, dan Tantangannya. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 31–46. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i1.4014>
- Anoraga, P. 2019. Manajemen Bisnis dan Korporasi. Semarang: PT. Lineka Sipta.
- Diasmoro, O. 2017. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 107–125.
- DeVito, J.A. 2011. Komunikasi Antarmanusia. Jakarta: Karisma Publishing.

- Falah, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Syntax Corporation Indonesia. *Jurnal Sosial Teknik*, Vol. 2 No.1.
- Febrianti, I., et.al. 2025. Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan* Vol. 3, Nomor.1.
- Fitria, R. A., et.al. 2024. Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, Vol. 2, No.4.
- Harun. 2014. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hidayat, R., & Hasanah, U. 2016. Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- Hulu, D. 2022. Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, Vol.10 No. 4.
- Mahawati, E., et.al. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Midiyanto, F. D. 2019. Keterbukaan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja.
- Moghim, S. F., et.al. 2013. The Relationship Between the relationship between communication skill and job performance of the employees, fire managers of Rasht City. *Journal of Islamic Azad University*, 3, 2.
- Ngandoh, M. A. 2023. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, Vol. 3, No. 2.
- Noviar, T. N. A., et.al. 2021. Komunikasi Spiritual Wanita Karir di Lingkungan Rumah Sakit Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 5, No. 2.
- Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. 2021. Azas-Azas Manajemen. Yogyakarta: Cv. Istana Agency, Istana Publishing.
- Putri, O. T. D. 2019. Sikap Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Dalam Sistem Organisasi.
- Syafrani, D., et.al. 2022. Komunikasi Interpersonal Dalam Perspektif Islam Dan Politik Islam. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. XIII, No. 1.
- Wulandari, S. 2024. Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun.