

Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Nita Auliva, Maya Amalia Oesman Palapah*

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

nitta.auliva11@gmail.com, mayaama10403@gmail.com

Abstract. This research discusses the role of interpersonal communication in leadership to motivate employees, which has a significant effect on personal quality and agency performance. The focus of the study was to identify styles, strategies, and barriers in communication between leaders and employees. Using a qualitative method with a case study approach in the sanitation environment of RSUD Bayu Asih Purwakarta, data was collected through observation, semi-structured interviews, and documentation. The results showed that effective leaders apply assertive communication by active listening, providing positive feedback, and involving employees in decision-making. Creating a conducive work environment and overcoming boredom through adjusting meeting schedules and handling conflict with non-verbal communication. However, challenges such as differences in perception, lack of openness, and technical problems in virtual meetings hinder communication effectiveness. The subjects in this study were employees in the Environmental Sanitation section of RSUD Bayu Asih Purwakarta. Based on the predetermined criteria, the researcher managed to identify 5 people as research subjects. The data collection techniques applied in this study include interviews, observation, and documentation. In addition, the data analysis process was conducted through three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion verification. This study also emphasises the importance of support and training from leaders to encourage collaboration, as well as open communication that increases employee loyalty and motivation. The findings confirm that effective communication is key to creating a positive and productive work atmosphere.

Keywords: *Interpersonal Communication, Leadership, Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini membahas peran komunikasi interpersonal dalam kepemimpinan untuk memotivasi pegawai, yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas personal dan kinerja instansi. Fokus penelitian adalah untuk mengidentifikasi gaya, strategi, dan hambatan dalam komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di sanitasi lingkungan RSUD Bayu Asih Purwakarta, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semiterstruktur, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif menerapkan komunikasi asertif dengan mendengarkan aktif, memberikan umpan balik positif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mengatasi kejenuhan melalui penyesuaian jadwal rapat serta menangani konflik dengan komunikasi non-verbal. Namun, tantangan seperti perbedaan persepsi, kurangnya keterbukaan, dan masalah teknis dalam rapat virtual menghambat efektivitas komunikasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih Purwakarta. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, peneliti berhasil mengidentifikasi sebanyak 5 orang sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam studi ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, proses analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya dukungan dan pelatihan dari pemimpin untuk mendorong kolaborasi, serta komunikasi terbuka yang meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.*

A. Pendahuluan

Pada kegiatan rapat bulanan terdapat komunikasi interpersonal dari masing-masing anggota staff, dalam hal ini pimpinan memiliki peran penting pada penekanan informasi yang disampaikan. Komunikasi interpersonal adalah keahlian menghubungkan orang melalui percakapan lisan. Ini juga membantu membangun hubungan dengan orang lain dalam berbagai situasi. Gerak isyarat seperti kontak mata, gerakan tubuh, dan gerakan tangan juga termasuk dalam komunikasi interpersonal. Ini melibatkan berbicara secara langsung dengan orang lain dengan cara yang sesuai dan bermaksud baik. (Jacobs et al., 2002). Dalam konteks pekerjaan turut berperan besar dalam membentuk tingkah laku, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Dalam dinamika bisnis yang berkembang, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Sitorus, 2020).

Komunikasi interpersonal antara pemimpin dan karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya komunikasi akibat hubungan yang tegang, sikap otoriter, ketidakpedulian, pandangan yang bertentangan, atau perselisihan yang berkepanjangan dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal secara signifikan. (Sitorus, 2020).

Rapat bulanan berfungsi sebagai platform penting di mana komunikasi interpersonal dan kepemimpinan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja (Irwansyah & Afif, 2022). Dalam konteks ini, pemimpin memiliki kesempatan untuk menyampaikan informasi secara langsung, memberikan arahan yang jelas, serta mendengarkan pertanyaan atau kekhawatiran dari anggota tim. Proses ini memastikan bahwa pesan yang disampaikan tidak hanya diterima, tetapi juga dipahami dengan baik oleh seluruh anggota tim. Dengan demikian, rapat bulanan berperan sebagai sarana untuk mengatasi potensi hambatan komunikasi yang mungkin timbul melalui media seperti grup *WhatsApp*, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terkoordinasi dan produktif bagi semua anggota tim. Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, seorang pemimpin dapat mengidentifikasi kebutuhan, harapan, dan aspirasi masing-masing individu dalam timnya (Ali et al., 2024). Keterampilan kepemimpinan yang meliputi kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang konstruktif.

Dalam konteks penelitian ini, pemimpin yang berhasil mengelola komunikasi interpersonal dengan baik berpotensi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Wahyuni, 2024). Hal ini memberikan dampak positif tidak hanya pada produktivitas individu tetapi juga pada kesejahteraan keseluruhan tim. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap urgensi kepemimpinan dalam konteks komunikasi interpersonal sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan mencapai tujuan bersama di dalam lingkungan kerja. Kelancaran operasional suatu instansi manajemen didukung oleh komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dilakukan oleh setiap pihak dalam suatu unit kerja, guna mencapai suatu tujuan dalam proses kerja (Hermanto dkk., 2023). Komunikasi yang terorganisir dan efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Tercapainya suatu tujuan dapat dilakukan dengan diskusi agar dapat menguraikan suatu persoalan.

RSUD Bayu Asih terletak di pusat Kabupaten Purwakarta dan telah meraih peringkat paripurna berdasarkan akreditasi dengan nomor: 0025.SKH-AKRE.1.2023 dari Lembaga Akreditasi Rumah Sakit Damar Husada Paripurna (LARS DHP) (Diskominfo Purwakarta, n.d.). Predikat paripurna merupakan kategori tertinggi dalam penilaian akreditasi rumah sakit di Indonesia dan mencerminkan pengakuan tertinggi bagi RSUD Bayu Asih dalam aspek pelayanan dan keselamatan pasien. Kualitas pelayanan dan keselamatan pasien menjadi faktor utama dalam penilaian tersebut. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan kualitas yang telah dicapai guna menjaga citra RSUD Bayu Asih. Namun, berdasarkan temuan di salah satu unit sanitasi lingkungan, terdapat perbedaan pemahaman di antara karyawan, yang mengakibatkan kurangnya respons terhadap arahan pimpinan. Hal ini sering kali menyebabkan perbedaan persepsi yang berpotensi mengakibatkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas serta menghambat alur kerja dan koordinasi.

Penelitian ini memiliki keunikan dalam pendekatannya yang menggunakan studi kasus untuk mengeksplorasi dan menganalisis komunikasi interpersonal kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih. Dengan fokus pada rapat bulanan rutin, peneliti bertujuan untuk memahami bagaimana praktik kepemimpinan yang efektif dan hambatan yang mungkin muncul dapat memengaruhi motivasi individu dalam pekerjaan sanitasi. Melalui pengumpulan data secara mendalam dan rinci dari berbagai sumber informasi, penelitian ini memberikan wawasan

yang mendalam tentang interaksi antara pemimpin dan anggota tim, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja individu dalam lingkungan kerja sanitasi. Dengan menggunakan paradigma konstruktivisme, penelitian ini juga menekankan pentingnya memahami realitas sebagai hasil konstruksi bersama dari pengalaman dan interpretasi individu, yang relevan dalam konteks interaksi sosial di rapat bulanan rutin.

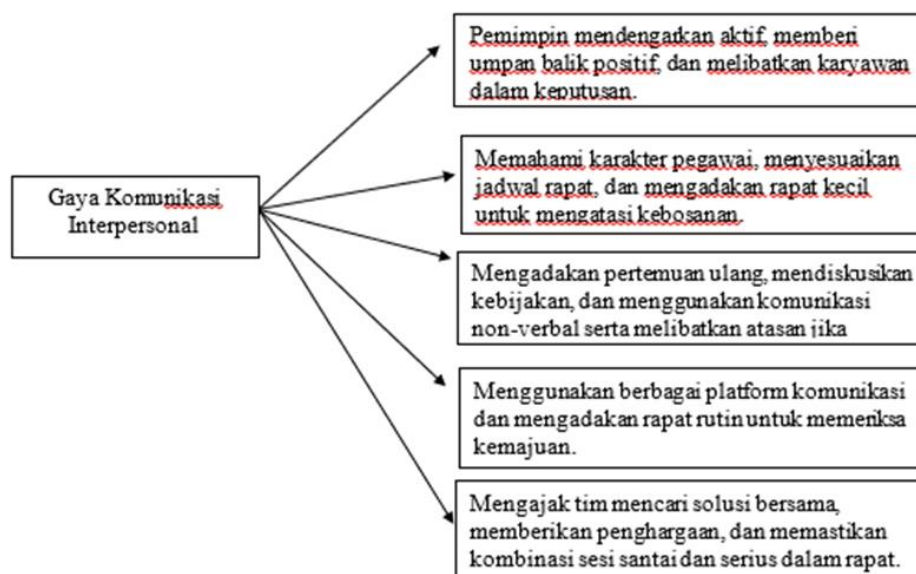
Dengan demikian, keunikan penelitian ini terletak pada kombinasi antara pendekatan studi kasus yang mendalam, fokus pada komunikasi interpersonal kepemimpinan, dan penerapan paradigma konstruktivisme untuk memahami dinamika motivasi kerja dalam lingkungan sanitasi RSUD Bayu Asih. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana komunikasi interpersonal kepemimpinan dalam rapat bulanan rutin di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih memengaruhi motivasi kerja karyawan serta untuk memahami praktik kepemimpinan yang efektif dan hambatan yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja sanitasi.

B. Metode

Peneliti menerapkan metode penelitian kualitatif dalam studi ini. Paradigma yang digunakan adalah konstruktivisme, yang dipilih karena relevansinya dengan konteks rapat bulanan rutin di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih. Pendekatan konstruktivisme memandang realitas sebagai hasil dari konstruksi bersama berdasarkan pengalaman dan interpretasi individu. Dalam konteks rapat bulanan rutin, di mana interaksi dan komunikasi antar anggota tim Sanitasi Lingkungan sangat penting, pendekatan ini dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana individu dalam tim tersebut membangun kesepahaman tentang tugas, tanggung jawab, dan tujuan rapat. Penelitian ini memiliki keunikan dalam pendekatannya dengan menerapkan studi kasus untuk mengevaluasi dan menganalisis komunikasi interpersonal kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih. Fokus utama penelitian ini adalah pada rapat bulanan rutin, dengan tujuan untuk memahami dampak praktik kepemimpinan yang efektif serta mengidentifikasi hambatan yang mungkin muncul terhadap motivasi individu dalam konteks pekerjaan sanitasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih Purwakarta. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, peneliti berhasil mengidentifikasi sebanyak 5 orang sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam studi ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, proses analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gaya Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan



Gambar 1. Pemetaan Gaya Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan

Sumber: Oleh Data Peneliti 2024

Melalui gaya komunikasi yang efektif, seorang pemimpin dapat memengaruhi bawahannya untuk berkolaborasi dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Rahayu, 2014). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan mendengarkan dengan empati, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan pegawai. Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai interaksi yang terjadi antara dua individu dan bersifat pribadi atau eksklusif, sering kali dilakukan secara langsung (Tertia et al., n.d.). Komunikasi yang baik juga berfungsi untuk memperjelas tujuan bersama dan mengarahkan upaya tim menuju hasil yang lebih optimal. Dengan demikian, pemimpin perlu memilih gaya komunikasi yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim, agar dapat memotivasi anggota untuk bekerja secara produktif dan berkolaborasi dengan baik. Gaya komunikasi interpersonal yang diterapkan oleh pemimpin memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mengadopsi gaya komunikasi yang terbuka dan transparan memastikan bahwa informasi yang relevan selalu tersedia dan mudah diakses oleh seluruh anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya dan mengurangi ketidakpastian (Sinaga, 2020).

Dalam penelitian ini, pegawai di bagian Sanitasi Lingkungan RSUD Bayu Asih merasa termotivasi oleh komunikasi interpersonal yang dibangun oleh pemimpin, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja melalui penerapan budaya kerja yang produktif, budaya kerja 5S, serta sistem penilaian kinerja pegawai (SKP). Komunikasi yang efektif dalam tim memungkinkan anggota untuk saling mendukung dan bekerja dengan efisien, terutama dalam situasi mendesak seperti inspeksi atau kunjungan dari pihak provinsi. Meskipun tidak semua rekan kerja menunjukkan tingkat kepedulian yang sama, upaya untuk mempertahankan komunikasi yang efektif tetap dilakukan, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab dan motivasi di antara anggota tim. Koordinasi dan komunikasi yang baik dengan keluarga juga dianggap sebagai faktor kunci dalam memotivasi diri sendiri dan orang lain, serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sesuai dengan visi dan misi sanitasi lingkungan, setiap permasalahan awalnya ditangani oleh kepala sanitasi lingkungan, sebelum diputuskan solusi terbaik yang merujuk pada standar operasional prosedur (SOP) kerja. Rapat diadakan dengan menggabungkan sesi santai dan serius untuk menjaga suasana tetap nyaman dan menyenangkan. Visi dan misi disampaikan dengan pendekatan kekeluargaan dan musyawarah, sehingga struktur hierarki dalam rapat disamakan untuk membangun loyalitas dan kerjasama tim yang solid. Evaluasi dilakukan setiap bulan dengan mengumpulkan masukan dari rekan-rekan dan melaksanakan rotasi pekerjaan untuk mencegah kebosanan. Beberapa pegawai memerlukan pendekatan bertahap dan perlu diingatkan secara berkala. Proses evaluasi dan bimbingan diberikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Selain itu, penting untuk saling mengingatkan, menjaga perasaan dan kepercayaan, serta mempertahankan tanggung jawab di antara anggota tim (Anesthesia et al., 2024). Rapat rutin dan sesi berbagi pengalaman di antara anggota tim juga merupakan elemen penting dalam komunikasi interpersonal. Kepala instalasi berperan aktif dalam memantau dan memberikan solusi, serta menyelesaikan perselisihan dengan pendekatan dialog yang baik dan melibatkan kepala instalasi jika diperlukan.

Selain itu, gaya komunikasi pemimpin yang bersifat tidak langsung dalam memotivasi kerja merujuk pada cara pemimpin mendorong karyawan tanpa memberikan instruksi atau perintah secara eksplisit. Komunikasi tidak langsung ini dapat mencakup berbagai strategi dan pendekatan yang secara halus memengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan yang diinginkan. Pemimpin yang efektif berfungsi sebagai teladan bagi karyawan mereka; tindakan dan sikap sehari-hari pemimpin dapat menjadi contoh yang diikuti oleh anggota tim. Ketika pemimpin menunjukkan dedikasi, integritas, dan etos kerja yang tinggi, karyawan cenderung meniru perilaku tersebut. Salah satu bentuk komunikasi tidak langsung yang sering digunakan adalah melalui grup WhatsApp. Informasi penting biasanya disampaikan melalui platform ini untuk memastikan bahwa semua anggota tim menerima informasi secara konsisten. Apabila terdapat kendala dalam program, penanggung jawab akan mendatangi pelaksana untuk memahami tingkat kesulitan yang dihadapi. Jika kendala tersebut signifikan, akan dibahas dalam rapat musyawarah instalasi. Untuk hal-hal rutin, komunikasi melalui WhatsApp sudah memadai, namun untuk masalah yang mendesak, diperlukan penyelenggaraan rapat.

Teori Penilaian Sosial

Penerimaan seseorang terhadap pesan komunikasi ditentukan oleh persepsi sosialnya. Orang tersebut bisa menerima, menolak, atau memutuskan sesuatu berdasarkan pertimbangan dalam pikirannya terkait dengan pesan yang diterimanya. Aspek teori penilaian sosial, yaitu pandangan seseorang terhadap

pesan yang tidak sesuai dengan persepsinya (*contrast effect*) dan pandangan sesuai dengan pandangan dirinya sendiri (*assimilation effect*). Jika muncul *contrast effect*, seseorang mungkin menolak atau mengabaikan pesan komunikasi; sebaliknya, jika muncul *assimilation effect*, dia dapat dengan mudah menerima pesan komunikasi yang diterimanya. Ambiguitas dalam komunikasi dalam komunikasi sehingga sering terjadi ketidakjelasan. Menjawab pertanyaan penelitian tentang hambatan (Hayana, 2021). Sebagaimana penjelasan di atas, memberikan akan pemahaman bahwa komunikasi yang efektif melibatkan kemampuan memahami dan mengatasi ambiguitas dalam komunikasi. Ketidakjelasan dalam komunikasi dapat menjadi hambatan, dan pemimpin maupun karyawan perlu memiliki keterampilan untuk mengatasi situasi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin dan karyawan yang memahami teori-teori penilaian sosial dapat lebih efektif dalam berkomunikasi dengan anggota timnya, menghindari kesalahpahaman, dan memotivasi anggota tim dengan lebih baik. Pemahaman ini membantu pemimpin dan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang jelas dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja.

Teori Kepemimpinan Situasional

Teori Kepemimpinan Situasional, yang dibuat oleh Robert House, mengusulkan gagasan tentang motivasi berdasarkan pada dua harapan. Gagasan ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi oleh keyakinannya tentang kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas dan kepercayaannya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik (Hutahaean & SE, 2021). Pemimpin yang efektif dalam kepemimpinan situasional berusaha sebaik mungkin untuk memahami perubahan dalam situasi dan menyesuaikan cara mereka berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain (Soleha, 2020). Penyesuaian ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan dan perilaku yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan situasi tertentu. Gaya Kepemimpinan Situasional Terdapat empat bentuk gaya kepemimpinan situasional, yaitu: Dalam gaya kepemimpinan situasional yang bersifat *Instruktif*, atasan memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan terkait tugas tertentu. Gaya ini melibatkan pemimpin memberi informasi kepada bawahan mengenai langkah-langkah yang harus diambil, lokasi tugas, cara melaksanakan pekerjaan, dan pemimpin menetapkan peran atau struktur bagi bawahan. Dalam gaya kepemimpinan situasional yang bersifat *Konsultatif*, pemimpin memberikan kesempatan untuk berbicara atau berdiskusi dengan bawahannya terkait pelaksanaan tugas.

Pemimpin mengadakan komunikasi dua arah, meminta masukan atau saran dari bawahan sebelum membuat keputusan. Selain itu, pemimpin memberikan dukungan sosial dan emosional agar bawahan merasa bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Gaya kepemimpinan situasional partisipatif (*Participating*), dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak lagi memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai apa yang harus dilakukan, di mana melaksanakan, atau bagaimana cara melakukan pekerjaan. Pada gaya ini, pemimpin lebih banyak terlibat dalam diskusi, memberikan dukungan, dan memfasilitasi pelaksanaan tugas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti menarik beberapa kesimpulan bahwa tantangan yang muncul dalam pekerjaan dapat diatasi melalui adaptasi dan koordinasi yang efektif, sedangkan konflik diselesaikan dengan pendekatan yang bersahabat dan solutif, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Pemimpin yang menerapkan komunikasi yang terbuka, transparan, dan inklusif berhasil menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya dan kolaboratif. Mereka memanfaatkan berbagai saluran komunikasi, seperti email, telepon, dan grup WhatsApp, untuk memastikan bahwa informasi disampaikan dengan baik dan tepat waktu.

Rapat rutin, baik yang bersifat formal maupun informal, diadakan untuk membahas kebijakan, menyelesaikan masalah, dan memberikan umpan balik secara konstruktif. Pemimpin yang efektif juga mendengarkan dan menghargai setiap pendapat dari anggota tim, serta menyesuaikan gaya komunikasi mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan individu. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, memotivasi karyawan, dan memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif.

Ucapan Terimakasih

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Mahakuasa atas limpah Rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan sebagaimana mestinya.

Terlepas dari semua itu, peneliti menyadai sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh, karena itu dengan tangan terbuka peneliti menerima segala saran dan kritik dari pembicara agar peneliti dapat memperbaiki penelitian. Terima kasih kepada Prof. Dr. Atie Rachmatie.Dra.,M.Si. dan juga kepada Ibu Dr. Hj. Ani Yuningsih Dra., M.Si. yang telah membantu dalam keberlangsungan pengerjaan skripsi ini. Terimakasih kepada Ibu Maya Amalia Oesman Palapah, SPd., M.Si. yang telah membimbing saya dan juga memberi arahan dalam skripsi ini. Tidak lupa kepada para informan terkait yang telah membantu dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ali, A., Xue, X., Wang, N., Yin, X., & Tariq, H. (2024). The interplay of team-level leader-member exchange and artificial intelligence on information systems development team performance: a mediated moderation perspective. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Anestesia, R. F., Kusumawati, N., & Himawan, S. (2024). Pola Komunikasi Kepemimpinan di PT Trisesa Ozora Steelindo Dalam Membangun Kinerja Karyawan. *Jurnal Public Relations (J-PR)*, 4(2), 74–79. <https://doi.org/10.31294/jpr.v4i2.2789>
- Diskominfo Purwakarta. (n.d.). *RSUD Bayu Asih Purwakarta Raih Predikat Paripurna*. Purwakarta.Go.Id.
- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*.
- Hayana, H. (2021). *Strategi Youtuber dalam Menentukan Opinion Leader pada Content Video Pandemi Covid-19*. IAIN Parepare.
- Hermanto, L., Rosadi, A., Junaidin, J., Irham, I., & Syamsuddin, S. (2023). Pelatihan Pengembangan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Peserta Didik Di Rumah Tahfiz Qur'an (RTQ) Mushola Nurul Iman Kelurahan Penaraga Kecamatan Raba Kota Bima. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 24–28.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Irwansyah, B., & Afif, Y. K. (2022). Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank SUMUT Syariah KCP Stabat. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 193–199.
- Jacobs, S., Knapp, M. L., & Daly, J. A. (2002). Language and interpersonal communication. *Handbook of Interpersonal Communication*, 3, 213–239.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 78–92. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.21>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Soleha, D. B. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara*. UIN Raden Intan Lampung.
- Tertia, H., Amalia Oesman Palapah Prodi Hubungan Masyarakat, M., & Ilmu Komunikasi, F. (n.d.). *Komunikasi Interpersonal untuk Menumbuhkan Kepercayaan Diri Korban Catcalling*. <https://doi.org/10.29313/v7i1.25657>
- Wahyuni, R. (2024). The Influence Of Interpersonal Communication On Organization Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7402–7407.