

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi

Luni Anugrahni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia

E-mail: lunianugrah29@gmail.com

Receive, 5 Juni 2023
Revised, 10 Juni 2023
Accepted, 11 Juni 2023

Abstrak

Tujuan – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa efektif komunikasi interpersonal mempengaruhi produktivitas pekerja, dengan memasukkan EQ sebagai variabel moderasi.

Desain/Metodologi/Pendekatan – Penelitian ini menggunakan ukuran sampel jenuh sebanyak 37 orang dari Kanwil Perum Bulog Kalimantan Tengah sebagai unit analisisnya. SmartPLS 3.0 digunakan untuk melakukan analisis skala Likert pada data yang dikumpulkan.

Temuan – Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Bulog Kalimantan Tengah. Sedangkan Variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan dalam memperkuat hubungan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Bulog Kalimantan Tengah.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional

The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance with Emotional Intelligence as a Moderating Variable

Abstract

Objectives – The purpose of this research is to examine how effective interpersonal communication influences worker productivity, with the inclusion of EQ as a moderating variable.

Design/Methodology/Approach – This study used a saturating sample size of 37 people from the Perum Bulog Regional Office in Central Kalimantan as its unit of analysis. SmartPLS 3.0 was used to perform a Likert-scale analysis on the gathered data.

Findings - The results of this study concluded that the Interpersonal Communication Variable has a significant effect on the Employee Performance of the Bulog Regional Office of the Central Kalimantan Regional Office. While the Emotional Intelligence Variable has no significant effect in strengthening the relationship between Interpersonal Communication on the Employee Performance of Bulog Regional Office in Central Kalimantan.

Keywords: Interpersonal Communication, Employee Performance, Emotional Intelligence

Pendahuluan

Unsur penting dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah Kinerja karyawan (Riastini et al., 2022). Dengan adanya kinerja karyawan, dapat diketahui kemampuan seorang karyawan dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan. Banyak perusahaan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, namun banyak juga perusahaan-perusahaan yang mengalami kemunduran karena tidak memperhatikan kekuatan sumber daya manusia yang dibentuk oleh sifat dan karakter masing-masing individu. Organisasi harus menyediakan fasilitas yang diperlukan dan iklim organisasi yang kondusif dan mengambil tindakan yang memenuhi kesejahteraan pekerja untuk meningkatkan komitmen organisasi (Hermawati et al., 2022). Kekuatan-kekuatan tersebut terbentuk dengan adanya hubungan interpersonal, baik hubungan formal maupun informal serta komunikasi yang efektif. Dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, instansi perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia, yang meliputi antara lain kompetensi dan kepemimpinan dan sebagainya. Apabila proses di atas berjalan dengan baik, maka instansi tersebut akan berjalan seiring sejalan dengan visi, misi dan sasarannya (Suhartiningtyas et al., 2022).

Hasil dari *Research Gap* variabel komunikasi interpersonal ada penelitian (Wijayanti, 2021) dengan metode regresi, mengungkapkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari (Mahendra et al., 2022) yang menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Hidayat et al., 2018) dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari *Research Gap* variabel kecerdasan emosional pada penelitian (Lukiyana & Fani, 2021) dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari (Rahmawaty et al., 2021) yang juga menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari (Maryadi & Nurdin, 2020) yang menggunakan metode regresi yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah?”. Dan “Apakah Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah?”. Tujuan dari penelitian adalah: “Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal

terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah”. Dan “Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah.”

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan bermanfaat bagi pihak perusahaan atau pihak Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah dalam rangka menciptakan, menjaga dan memelihara variabel apapun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait topik bahasan yang diangkat, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi Interpersonal

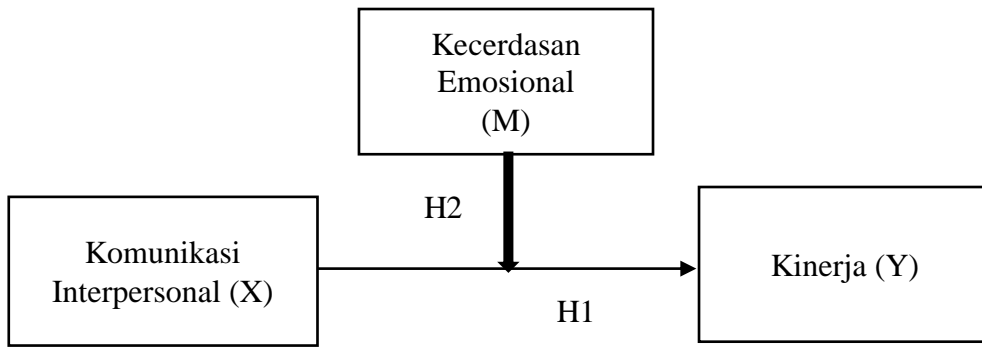
Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung”. Komunikator interpersonal berkumpul di satu tempat, sehingga memudahkan mereka untuk terlibat dalam pertemuan tatap muka (Askarullah, 2018). Dalam percakapan dengan orang lain, topik pembicaraan dipilih sesuka hati oleh mereka yang terlibat. Ketika datang ke tanda-tanda dialog yang efektif antara orang-orang, yaitu: Keterbukaan (*openness*), empaty (*empathy*), perilaku suportif (*supportiveness*), perilaku positif (*positiveness*), kesamaan (*equality*).

Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang atau tim adalah hasil akhir dari pelaksanaan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi. Kualitas kerja, ketepatan waktu, dedikasi pada pekerjaan, dan kehadiran rutin adalah metrik kunci (Fajri et al., 2016).

Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, menahan frustrasi, menahan dorongan hati dan tidak memanjakan diri dalam kesenangan, menjaga keseimbangan emosional, dan mencegah stres yang melumpuhkan pemikiran rasional, empati, dan latihan spiritual adalah semua komponen kecerdasan emosional. Indikator kecerdasan emosional meliputi: *Self awareness* (kesadaran diri), *social skill* (keterampilan sosial), *self management* (manajemen diri), *empathy* (empati), *motivation* (motivasi) (Mujanah et al., 2019).



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Uji Secara langsung : →
 Uji Secara Moderasi : →

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data terukur secara sistematis untuk lebih memahami suatu fenomena atau situasi. Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, kuesioner diberikan. Kuesioner pengumpulan data terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diisi oleh responden. Responden adalah staf Bulog yang bekerja di cabang Kalimantan Tengah. Model Structural Equation Modeling (SEM) dikenai analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji tiga hipotesis yang diajukan dalam penyelidikan ini. Analisis jalur (path analysis) adalah alat yang dapat digunakan dengan SEM. Partial Least Squares (PLS) adalah metode analisis jalur yang dipilih untuk penyelidikan ini).

Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Outer Model merupakan teknik analisis yang digunakan dalam metode *Partial Least Squares* (PLS). Outer model sebagaimana dijelaskan oleh (Sambung, 2020; Sarstedt et al., 2016) merupakan model pengukuran yang menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel laten yang mendasarinya. Untuk mengevaluasi presisi dan akurasi model, kami menggunakan model pengukuran (model eksternal).

Tabel 1. Ringkasan Rule of Thumbs Evaluasi Model Pengukuran

Kriteria	Parameter	Rule of Thumbs
Validitas Convergent	Loading Factor	Diatas >0,70. Namun 0,5-0,6 dianggap cukup.
	Average Variance Extracted (AVE)	Harus > 0,5
Validitas Discriminant	Cross Loading	>0,70 untuk setiap variable.
	Akar Kuadrat AVE dan Konstruk antar korelasi Laten	Nilai akar kuadrat dari AVE harus > nilai korelasi antar variable laten
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0,70 untuk <i>Confirmatory</i>

	<i>Research</i> >0,60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i>
<i>Composite Reliability</i>	Harus > 0,6

Model Struktural (*Inner Model*)

Model batin adalah model struktural yang membuat kesimpulan tentang hubungan antara variabel dan memberikan dukungan empiris untuk hipotesis yang dikembangkan dari asumsi dasar teori (Sarstedt et al., 2016). Merancang model struktural hubungan antar variabel diawali dengan perumusan masalah atau hipotesis penelitian. Koefisien Jalur dan Ukuran Efek f^2 digunakan untuk menguji model internal.

Tabel 2. Ringkasan *Rule of Thumbs* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	<i>Rule of Thumbs</i>
Estimasi koefisien jalur	Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrap yang juga menghasilkan nilai-T. nilai t-statistik > 1,64 (dua ekor) atau > 1,96 (satu ekor)
<i>Effect Size</i> f^2	<ul style="list-style-type: none"> • 0.02 kecil • 0.15 sedang • 0.35 besar

Uji Hipotesis

Signifikansi dan kekuatan hubungan dapat diuji hipotesis dengan melihat koefisien jalur yang mengukur korelasi antar konstruk. Menurut sekelompok peneliti (Augi et al., 2020) Jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,64 (one tailed) atau lebih besar dari 1,96 (two tailed), maka koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan dengan nilai sampel asli) konsisten dengan yang dihipotesiskan.

Uji Efek Moderasi

Karena efek moderasi diuji tidak hanya untuk efek langsung variabel independen terhadap variabel dependen (efek langsung), tetapi juga untuk hubungan interaksi antara variabel independen dan moderasi, uji signifikansi efek moderasi dilihat secara total. tabel efek, bukan di tabel koefisien, saat menggunakan PLS-SEM. F-square pada berbagai ukuran efek (0,02, 0,15, dan 0,35) digunakan untuk menilai kualitas model interaksi. Mengidentifikasi tingkat kelemahan, kemoderatan, dan kekuatan model (Sarstedt et al., 2016).

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan data responden yang telah dikumpulkan dan hasil analisis diperoleh analisis deskriptif sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	76%
Perempuan	9	24%
	37	100%
Usia		
20-30	15	41%
31-40	10	27%
>40	12	32%
	37	100%
Lama Kerja		
<5 tahun	11	30%
>5 tahun	26	70%
	37	100%

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Dari 37 responden, karakteristik jenis kelamin responden didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu berjumlah 28 orang dengan persentase 76%. Sementara itu karyawan perempuan yaitu berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Karakteristik usia responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun yang berjumlah 15 karyawan dengan persentase 41%. Berdasarkan karakteristik lama kerja didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu 26 karyawan dengan persentase 70%.

Hasil Outer Model

Evaluasi hasil *outer* model diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Evaluasi Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	Composite reliability	AVE	Cronbach's alpha	Cross loading
Komunikasi Interpersonal (X)	X1	0.949	0.966	0.850	0.954	Semua \geq 0,7
	X2	0.959				
	X3	0.947				
	X4	0.780				
	X5	0.961				
Kecerdasan Emosional (M)	M1	0.714	0.850	0.530	0.785	Semua \geq 0,7
	M2	0.741				
	M3	0.748				
	M4	0.700				
	M5	0.737				
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.851	0.898	0.688	0.848	Semua \geq 0,7
	Y2	0.885				
	Y3	0.811				
	Y4	0.767				

Validitas konvergen (*Convergent validity*)

Convergent validity mengacu pada gagasan bahwa ukuran suatu konsep harus sangat berkorelasi satu sama lain. Nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk menunjukkan seberapa kuat masing-masing indikator terkait dengan konstruk, memberikan bukti untuk uji validitas

konvergen. Nilai AVE adalah tes lain yang dapat digunakan untuk menentukan reliabilitas konstruk. Nilai AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,50.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan dalam menentukan ketergantungan konstruksi. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen dapat mengukur konstruk minat secara andal. Nilai composite reliability > 0,70 merupakan indikator yang baik untuk konstruk yang reliabel.

Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*)

Discriminant validity pemuatan silang antara indikator dan konstruk mengungkapkan informasi dari model pengukuran. Memiliki validitas diskriminan yang baik jika terdapat korelasi yang lebih kuat antara konstruk dan indikator dibandingkan antara indikator dan konstruk lainnya. Jika nilai cross loading lebih besar dari 0,70 maka konstruk dianggap dapat dipercaya.

Tabel 5. Validitas Diskriminan

Item	Kecerdasan Emosional (M)	Komunikasi Interpersonal (X)	Kinerja (Y)
M1	0.714	0.494	0.584
M2	0.741	0.459	0.640
M3	0.748	0.378	0.450
M4	0.700	0.404	0.535
M5	0.737	0.321	0.363
X1	0.670	0.949	0.645
X2	0.741	0.959	0.640
X3	0.709	0.947	0.636
X4	0.639	0.780	0.685
X5	0.692	0.961	0.662
Y1	0.665	0.713	0.851
Y2	0.615	0.547	0.885
Y3	0.515	0.596	0.811
Y4	0.625	0.487	0.767

Hasil Inner Model

Evaluasi hasil *inner* model diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Inner Model

Variabel	Path Coefficient	Effect size F-Square	R-Square
Efek Moderasi 1	0.091	0.032	
Komunikasi Interpersonal (X)	0.429	0.185	
Kecerdasan Emosional (M)	0.481	0.252	
Kinerja Karyawan (Y)			0.610

Hasil Pengujian Hipotesis

T-tabel yang digunakan dalam penelitian ini ketentuan $df=n-k$ dimana n = jumlah responden dan k =jumlah variable dengan taraf signifikansi 5%

$df = n-k$

$df = 37-3$

$df = 34$

Tabel 7. Hasil pengujian hipotesis

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/SDEV)	P value	Ket.
Efek Moderasi 1 -> Kinerja Karyawan (Y)	0.091	0.075	0.092	0.986	0.325	Tidak signifikan
Komunikasi Interpersonal (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.429	0.341	0.191	2.240	0.026	Signifikan

Nilai t-tabel sebesar 2,032 digunakan karena penelitian memiliki 37 sampel pada taraf signifikansi 5% ($=0,05$). Untuk mengetahui apakah nilai suatu variabel signifikan secara statistik, peneliti menggunakan t-statistik, yang dianggap signifikan jika nilainya lebih besar dari t-tabel (p-value 0,05).

Untuk memulai, kami menguji hipotesis nol bahwa tidak ada korelasi antara X (Komunikasi Interpersonal) dan Y (Kinerja Karyawan). Komunikasi Interpersonal asli sampel terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,429, menunjukkan arah positif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal yang ditunjukkan dengan t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,240 > 2,032$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($P 0,026$).

Dapat disimpulkan H1 diterima, bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk melihat apakah Kecerdasan Emosional (M) memperkuat hubungan Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kecerdasan Emosional (M) tidak memperkuat Walaupun estimasi sampel awal untuk pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif (0,091), hal ini hanya menunjukkan bahwa arah pengaruhnya adalah positif. Sedangkan pada uji efek moderasi, nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel (0,986 2,032), dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($P > 0,325$). Meneliti F-square dengan ukuran efek 0,02, 0,15, dan 0,35 memungkinkan seseorang untuk menilai kemandirian model interaksi. Bahwa Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai moderasi menunjukkan hasil F-Square moderasi 0,032 yang menunjukkan bahwa model lemah, sementara nilai Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan F-Squarenya adalah 0,185, dan hasilnya $0,032 < 0,185$ yang artinya moderasi tidak memperkuat hubungan tersebut.

Dapat disimpulkan H2 ditolak, bahwa kecerdasan emosional tidak memperkuat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal antar karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah, demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal akan menjadi salah satu penentu kinerja yang baik, dan mengharapkan tingkat yang lebih tinggi lagi dihasilkan kinerja karyawan melalui komunikasi antar karyawan yang baik, dengan demikian Perusahaan diharapkan mampu melakukan penyesuaian-penyesuaian dengan pola kerja yang mendorong komunikasi interpersonal demi meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (M) tidak memperkuat komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa kecerdasan emosional yang baik dalam diri, tidak memperkuat hubungan yang dihasilkan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah. Peneliti menemukan aspek-aspek yang kemungkinan mempengaruhi hasil tersebut. Aspek pertama dapat disebabkan oleh jenis kelamin karyawan yang lebih dominan laki-laki, dimana peneliti menduga kemungkinan adanya perbedaan pola komunikasi antara karyawan laki-laki dan perempuan sejalan dengan hasil penelitian dari (Harahap & Adeni, 2021) yang menyatakan terdapat perbedaan pola komunikasi antara laki-laki dan perempuan. Komunikasi yang dilakukan oleh laki-laki umumnya lebih jelas, tegas dan langsung pada inti pembicaraan, sehingga dapat mudah untuk langsung dipahami tanpa harus melibatkan emosi dalam melaksanakan pekerjaan.

Aspek berikutnya kemungkinan dipengaruhi oleh lama kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun dan sudah saling memahami karakter masing-masing dalam berkomunikasi seputar pekerjaan. (Paulus et al., 2022) Makin baik hubungan interpersonal, makin efektif komunikasi tersebut. Oleh karena itu, kemungkinan lama kerja menjadikan hubungan antar karyawan menjadi semakin dekat satu sama lain, sehingga komunikasi interpersonal terjalin dengan baik tanpa harus melibatkan emosi ketika berkomunikasi dengan rekan kerja.

SIMPULAN

Setelah mengetahui hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah, dapat di artikan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam tugas dan kewajibannya. Hasil pengujian

membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional tidak memperkuat hubungan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah, yang berarti meskipun memiliki kecerdasan emosional yang baik didalam diri, bukan berarti dapat memperkuat hubungan komunikasi antar karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Adapun saran yang peneliti diberikan sebagai berikut : Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah diharapkan dapat lebih meningkatkan komunikasi interpersonal yang terjalin sesama rekan kerja dan mampu lebih untuk saling memperhatikan satu sama lain. Salah satunya dengan cara mampu mendengarkan permasalahan yang dialami rekan kerja. Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah diharapkan dapat lebih meningkatkan sikap empati atau saling memahami terhadap keadaan atau situasi yang dialami rekan kerja sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam bekerja. Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah diharapkan dapat lebih meningkatkan sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta memperhatikan kehadiran sesuai dengan jam kerja. Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah diharapkan dapat meningkatkan pemahaman kecerdasan emosional karyawan, dengan memberikan pelatihan kecerdasan emosional kepada karyawan agar dapat lebih memahami kecerdasan emosional dalam diri dan sesama karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan menambah informasi terkait variabel-variabel yang dibahas, dan hendaknya dapat mengembangkan dengan variabel-variabel baru.

REFERENSI

- Askarullah, F. F. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 75383.
- Fajri, S., Yuliana, & Hijriantomi, S. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang Padang. *FPP Universitas Negeri Padang*, 14.
- Harahap, M. A., & Adeni, S. (2021). Bahasa Dalam Komunikasi Gender. *Jurnal Profesional FIS UNIVED*, 8(2), 7–13.
- Hermawati, A., Sambung, R., Ramlawati, Iswati, Haditomo, A. H. C., & Hendarto, T. (2022). Analyzing The Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction In Minimizing Turnover Intention. *Universitas Brawijaya. Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3), 461–476. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022>
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Lukiyana, & Fani, S. (2021). *Pengaruh Personality Dan Perilaku Antar Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Oleh Kecerdasan Emosional*. 9(1), 3356–0304.

- Mahendra, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Effects of Interpersonal Communication and Compensation on Employee Performance of PT Panen Jaya Sepasang Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(1), 19–26. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i1.627>
- Maryadi, A., & Nurdin, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. RapiGra Jakarta. *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*, 5(3), 49.
- Mujanah, S., Wahyurini, I., & Murgianto. (2019). The effect of perceived organizational support, self-efficacy, emotional intelligence on employee performance with interpersonal communication as intervening variable. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(5), 612–622.
- Paulus, P., Suhendro, M., & Sofiaty, D. R. (2022). *Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan cv centrum tekhnik diesel jakarta*. 34–44.
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). Emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3754.2021>
- Riastini, N. K. A., Junaedi, Iw. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh pembagian kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen front office di the Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jmso.v3i1.3459>
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2020.v14.i02.p04>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies! *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.007>
- Suhartiningtyas, Survival, & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisas (JMSEO)*, 3(2), 121–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.5516>
- Wijayanti, T. C. (2021). Influence of Interpersonal Communication and Teamwork on Organization to Enhance Employee Performance: A Case Study. *Proceedings of the 1st UMGESHIC International Seminar on Health, Social Science and Humanities (UMGESHIC-ISHSSH 2020)*, 585, 425–431. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211020.060>