

PENTINGNYA KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA PEMIMPIN DAN STAFF TERHADAP KINERJA DAN KENAIKAN PRODUKTIVITAS STAFF YMP3

Maria Tohanati
Sortini Elsa Manora Marpaung
STT IKAT Jakarta

ABSTRAK

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan emosi. Menjaga komunikasi yang konstan sangatlah penting. Sebab, melalui komunikasi, banyak persoalan berbeda yang berkaitan dengan kehidupan organisasi dapat ditularkan dari satu pihak ke pihak yang lain. Pimpinan perlu melihat lebih dalam sikap dan karakteristik setiap bawahannya karena setiap orang mempunyai sikap dan karakteristik yang berbeda-beda sehingga pendekatan yang dilakukan setiap orang juga berbeda-beda. Mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan empat sudut pandang dalam fokus penelitian saat ini dengan tujuan penelitian teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, pengamatan atau observasi, dan wawancara, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal antara pimpinan dan staff saat ini masih kurang efektif, baik itu dalam hal sikap mendukung, sikap empati, sikap keterbukaan, dan sikap kesetaraan.

Kata kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kinerja Staff, dan Produktivitas*

ABSTRACT

Interpersonal communication is the process of exchanging information, ideas, and emotions. Maintaining constant communication is very important. Because, through communication, many different issues related to organizational life can be transmitted from one party to another. Leaders need to look deeper into the attitudes and characteristics of each subordinate because everyone has different attitudes and characteristics so that the approach taken by each person is also different. Supporting the results of research conducted by researchers using four points of view in the current research focus with the aim of research data collection techniques with literature studies, observations or observations, and interviews, so that researchers can conclude that interpersonal communication between leaders and staff is currently still ineffective, both in terms of support, empathy, openness, and an attitude of equality.

Keywords: *Interpersonal communication, staff performance and productivity*

Pendahuluan

Landasan mendasar keberadaan ilmu pengetahuan adalah adanya paradigma. Menurut Kamus Komunikasi, pengertian paradigma adalah suatu pola yang mencakup sekumpulan unsur yang secara fungsional berkaitan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Dr. Ali Nurdin, S.Ag., 2020, P. 1) Istilah paradigma pertama kali diperkenalkan oleh Thomas Khun, seorang ahli fisika teoritik, dalam bukunya "The Struktur Of Scientific Revolution", yang dipopulerkan oleh Robert Friederichs, Lodhal dan Cardon, Effrat, dan Philips. Manusia tidak mungkin tidak berkomunikasi, komunikasi dan eksistensi manusia diibaratkan dua sisi mata uang. Faktanya, tanpa komunikasi tidak ada kehidupan. Jenis komunikasi dapat dibedakan dari komunikasi makro ke

komunikasi mikro, dari komunikasi massa ke komunikasi kelompok kecil, dan dari komunikasi interpersonal ke komunikasi intrapersonal. (Prof. Dr. H. Suwatno, M. Si. Nerissa Arviana, M. Psi., n.d. P. 1-2)

Menjaga hubungan dengan karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari ukuran suatu organisasi, menjaga komunikasi yang konstan sangatlah penting. Sebab, melalui komunikasi, banyak persoalan berbeda yang berkaitan dengan kehidupan organisasi dapat ditularkan dari satu pihak ke pihak yang lain. (Fa'uzobihi, 2022, p. 1070) Keith Davis (1985:458) mengemukakan bahwa "communication is the transfer of information and understanding from one person to another person". (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). (Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., 2001, p. 145-146) Jadi, Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, emosi, atau pesan antara dua orang. Ini adalah bentuk komunikasi yang paling umum dan tersebar luas dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks pribadi, sosial, atau profesional. Dalam aktivitas masyarakat sehari-hari, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang frekuensinya relatif tinggi digunakan oleh masyarakat. Karena dalam kehidupan, orang sering bertemu dalam suatu forum, baik formal maupun informal. Demikian pula, komunikasi interpersonal terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia, beberapa diantaranya terjadi dalam lingkungan formal seperti organisasi atau perusahaan. (Fa'uzobihi, 2022, p. 1070) Dalam menjalani kehidupan, manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan orang lain, baik untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikisnya agar mampu untuk beradaptasi dan bertahan hidup. Salah satu cara yang dapat membantu manusia berinteraksi adalah komunikasi. (Sofia et al., 2020, p. 73)

Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Namun terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Komunikasi Interpersonal yaitu perintah dari atasan yang terkadang tidak tersampaikan dan dipahami dengan baik oleh karyawan. Karyawan yang sudah lama bekerja pun jarang diajak berkomunikasi oleh atasan karena dianggapnya sudah memahami harus bagaimana dan seperti apa terhadap suatu pekerjaan. Secara sederhananya ada perbedaan komunikasi antar karyawan dari atasan. Bahkan sesama karyawan pun ada ketidaksinambungan komunikasinya. (Fa'uzobihi, 2022, p. 1070)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja staff. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pentingnya Komunikasi Interpersonal Antara Pemimpin dan Staff Terhadap Kinerja dan Kenaikan Produktifitas Staff di YMP3". Dengan pertanyaan penelitian, Bagaimana Komunikasi Interpersonal Pemimpin dengan Staff YMP3, Bagaimana Kinerja dan Produktifitas Staff YMP3, Seberapa besar pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Staff YMP3.

Kajian Pustaka

Pada keseharian aktifitas manusia, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupan ini, manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal, sama halnya dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia, contohnya terjadi dalam lingkup formal yaitu organisasi atau perusahaan. (Wijaya, 2013, p. 116) Proses komunikasi mencakup lima elemen: orang pengirim pesan, pesan yang disampaikan, media komunikasi, penerima pesan, dan tanggapannya. Menurut Kathleen S. Verderber mengemukakan bahwa, komunikasi interpersonal adalah proses dimana orang menciptakan dan mengelola hubungan mereka, memikul tanggung jawab timbal balik dalam menciptakan makna. Elemen tambahan dalam proses komunikasi interpersonal adalah pesan dan sinyal perilaku verbal. (Afriyadi, 2015, p. 364)

Dalam bukunya Nuni Yusvavera Syatra "Desain Relasi Efektif Guru dan Murid, mengatakan bahwa guru harus memiliki beberapa kompetensi, dimana kompetensi tersebut meliputi kepribadian, social, dan kompetensi professional. Kompetensi berhubungan langsung dengan keterampilan guru dalam proses mengajar, sehingga dengan keterampilan guru dalam menciptakan iklim komunikatif, iklim komunikatif yang baik dalam hubungan interpersonal antara guru dengan guru, guru dengan murid, dan murid dengan murid merupakan kondisi yang memungkinkan berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif.(Syatra, 2013, p. 138-139) Seperti halnya dalam iklim komunikasi suatu organisasi terbentuk melalui interaksi antar anggota organisasi. Iklim komunikatif yang baik dalam hubungan interpersonal antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan staff, dan staff dengan staff merupakan kondisi yang memungkinkan berlangsungnya pekerjaan.

Dyadic communication adalah komunikasi yang melibatkan dua orang. Jadi komunikasi interpersonal selalu berlangsung dalam konteks komunikasi kelompok, organisasi atau bahkan komunikasi yang lebih luas lagi. Tanpa dyadic communication, tidak ada hubungan, tanpa hubungan interaksi manusia tidak akan ada. Artinya jika salah satu pihak memutuskan hubungan, maka hubungan tersebut akan berakhir secara permanen atau sementara hingga hubungan mereka dapat diperbaiki.(ascharisa mettasatya afrilia, S.Sos., M.I.Kom, anisa setya arifina, S.I. Kom, 2020, p. 8-9)

Devito mengatakan bahwa orang yang melakukan komunikasi interpersonal memiliki tujuan yang beragam seperti, belajar memahami diri sendiri dan orang lain, mengenal dunia luar, menciptakan dan memelihara hubungan, mempengaruhi sikap dan perilaku, bersenang-senang dan untuk membantu. Untuk mencapai tujuan dari komunikasi yang dilakukan, Devito mengemukakan karakteristik efektivitas komunikasi interpersonal dalam tiga sudut pandang yaitu: (Wijaya, 2013, p. 119)

- 1) Humanistik, menekankan pada keterbukaan, sikap mendukung, dan memuaskan. Pandangan ini dimulai dengan pandangan umum yang menurut para filsuf dan humanis menentukan terciptanya hubungan antar manusia yang superior (jujur, terbuka, sikap positif)
- 2) Praktis, menekankan pada manajemen dan kesegaran interaksi, yang secara umum kualitas yang menentukan pencapaian tujuan yang tertentu. Pandangan ini dimulai dengan keterampilan khusus yang menurut
- 3) penelitian terbukti efektif dalam komunikasi antarpribadi, kemudian mengelompokkan keterampilan tersebut ke dalam kelas perilaku umum.
- 4) Sudut pandang pergaulan social dan sudut pandang kesetaraan, ini tidaklah terpisahkan tetapi saling melengkapi. Sudut pandang ini didasarkan pada model ekonomu imbalan dan biaya, mengamsumsikan bahwa suatu hubungan merupakan suatu kemitraan dimana imbalan dan biaya saling dipertukarkan.

Komunikasi interpersonal yang efektif antara pimpinan dan staf menjadi kunci kesuksesan dalam manajemen organisasi. Perlu diingat bahwa komunikasi interpersonal yang efektif memainkan peran kunci dalam membangun hubungan kerha yang sehat dan produktif antara pimpinan dan staf untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Untuk itu baik pimpinan ataupun staf perlu menerapkan prinsip dasar dalam komunikasi tersebut, seperti terbuka (jujur), berikan Feedback, hormati perbedaan, tepat sasaran (jelas), tetap terbuka terhadap perubahan dan lain sebagainya.(Candra, 2019, p. 5)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif untuk menafsirkan fenomena dengan menggunakan metode-metode yang ada. Penelitian Kualitatif berisi kata-kata serta bahasa yang dilakukan dengan cara deskripsi pada suatu konteks tertentu yang alami. Penelitian jenis ini tidak bergantung pada jumlah atau besarnya

populasi, bahkan populasi dalam penelitian ini sangat terbatas. Maka dari itu penelitian ini butuh pendalaman yang sedalam-dalamnya saat pengumpulan datanya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dimana peneliti melakukan kegiatan dengan melalui wawancara tatap muka secara terbuka dan dilakukan lebih dari satu kali untuk menggali sebuah informasi dari responden, dengan teknik ini memungkinkan peneliti mendapatkan informasi detail yang diantaranya merupakan sebuah opini, motivasi, nilai-nilai, atau bahkan pengalaman-pengalaman yang dialami responden. Selain dengan teknik wawancara, peneliti juga menggunakan metode observasi dimana peneliti mengamati objek yang diteliti secara langsung. Untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data, penulis juga menggunakan metode dokumentasi.

Dalam menentukan keabsahan atau validitas data, peneliti menggunakan Triangulasi Data yang merupakan informasi atau data yang didapat dari hasil tanya jawab dalam sebuah kegiatan wawancara, misal diuji melalui hasil dari observasi dan yang lainnya. Analisis triangulasi merupakan teknik analisis data yang menganalisis jawaban dari subjek dengan meneliti kebenaran melalui sumber data yang lain tersedia. Dengan melakukan teknik ini dengan pihak YMP3 yang nantinya akan menghasilkan catatan dari hasil wawancara.

Fokus Penelitian

Setelah peneliti memaparkan konsep-konsep diatas, maka fokus penelitian dalam penelitian bertujuan untuk membatasi penelitian, sehingga keterbatasan tersebut memudahkan penelitian dan pengelolaan data yang kemudian menjadi kesimpulan. Memperhatikan uraian di atas dan dimulai dari rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Sikap mendukung, adalah saling mendukung antar pemimpin dengan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Keterbukaan, kejujuran karyawan dalam menyampaikan laporan atau sesuatu hal apapun terhadap pemimpin, begitupun sebaliknya pemimpin kepada karyawan.
3. Empati, pemimpin harus mampu melihat bagaimana kondisi (keadaan) karyawannya rasakan, pemimpin harus memiliki kepekaan yang tinggi terhadap karyawannya.
4. Kesetaraan, setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban mereka terhadap organisasi/perusahaan, meski memiliki jabatan yang berbeda.
5. Kepercayaan, baik dari pimpinan terhadap staff maupun staff terhadap staff lain harus menaruh kepercayaan penuh akan apa yang dilakukan.

Sumber Data

- (1) Person, sumber data yang bisa diperoleh dari wawancara berupa jawaban lisan atau tertulis melalui angket.
- (2) Place, sumber data menyediakan tampilan dalam keadaan diam atau bergerak. Misalnya ruangan, segala perlengkapannya, bentuk benda, warna, surat dan catatan pribadi. Bergerak misalnya bekerja, kegiatan belajar mengajar dsb.

Dalam mengambil Tindakan informan, peneliti melakukan metode purposive sampling, menurut Sugiyono purposive sampling, informan adalah orang-orang yang diyakini lebih mengetahui materi yang diteliti. Teknik ini melibatkan penentuan sampel berdasarkan tujuan penelitian.

Untuk itu dalam penelitian ini yang menjadi informan bagi peneliti ialah: Staff YMP3

Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian selama kurang lebih 6 bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode wawancara dan observasi langsung ke tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian, yang dalam penelitian ini dilakukan menggali data-data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada pihak yang benar-benar berhubungan dengan permasalahan penelitian. Pada bagian ini peneliti akan memaparkan tentang apa yang akan menjadi focus penelitian bab yang telah diuraikan sebelumnya.

Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Staff

Komunikasi interpersonal antara pimpinan dan staff dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan pendapat respondes dan pengamatan langsung peneliti yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal meliputi keterbukaan, kepercayaan, sikap empati, mendukung, dan kesetaraan. Pengumpulan data komunikasi interpersonal pimpinan dan staff dilakukan melalui wawancara langsung atau tidak langsung (media sosial) bagi staff dan juga hasil pengamatan peneliti selama ini. Selama proses penelitian dan observasi, saya menemukan bahwa staff berharap komunikasi dengan pemimpin lebih terbuka dan staff ingin mendapat perhatian dari atasan dalam menyampaikan pendapat. Sedikit perhatian dari atasan dapat mempengaruhi kinerja seorang staff, bahkan perhatian yang sedikit saja sudah membuat staff merasa dihargai dan menjadi bagian penting dalam tim, sehingga ketika suatu permasalahan muncul maka staff akan dapat meneruskannya kepada pimpinannya.

Mereka juga berharap semua informasi yang dibutuhkan dapat tersampaikan langsung kepada mereka sehingga tidak terjadi miss komunikasi yang mengganggu pekerjaan staff, maka peranan keterbukaan antara pimpinan dan staff YMP3 sangatlah penting. Komunikasi interpersonal akan berjalan dengan baik apabila adanya timbal balik dalam menerima informasi antara komunikator dan komunikan, sehingga tercipta suasana dialogis yang membuat pimpinan dan staff lebih terbuka dalam penyampaian informasi dan hasil pekerjaan ditempat kejadian. Komunikasi interpersonal yang efektif harus didukung oleh sikap empati dari pihak yang berkomunikasi. Komunikasi antara pimpinan YMP3 dengan staff perlu ditumbuhkan sikap empati, dari kondisi ini dapat terwujud saat pimpinan memberikan perhatian dan mengetahui apa yang sedang dialami oleh staffnya berkaitan dengan pekerjaan maupun pribadinya. Bagaimana caranya? Pimpinan YMP3 dapat membangun komunikasi yang baik dengan para staffnya, karena dari hasil pengamatan yang dilihat peneliti, pimpinan YMP3 dalam membangun sikap empati masih belum efektif dikarenakan masih adanya staff yang merasakan kurangnya kepedulian pimpinan terhadap mereka (staff) walaupun sebagian staff sudah merasakan kepedulian yang diberikan pimpinan.

Kinerja

Peningkatan kinerja pengurus secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Sebab komunikasi interpersonal membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff YMP3, dan gaya kepemimpinan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja staff. Semakin tinggi gaya kepemimpinan pemimpin maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal pemimpin maka semakin tinggi pula kinerja staff dalam menunaikan tanggung jawabnya.

Peneliti menyimpulkan bahwa sikap mendukung yang dilakukan oleh pimpinan terhadap staff atau staff terhadap staff YMP3 masih kurang efektif sehingga baik dari pimpinan maupun staff perlu meningkatkan sikap mendukung atau memberikan motivasi yang lebih terhadap satu sama lain bahkan pimpinan

melakukannya secara merata tidak membeda-bedakan. Kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis dengan sikap setara, tanpa mengedepankan perbedaan. Statusnya mungkin berbeda, tetapi komunikasinya tidak vertikal. Dari pernyataan dan observasi peneliti menemukan bahwa komunikasi interpersonal antara pimpinan dan staff YMP3 kurang berjalan dengan baik.

Kenaikan Produktivitas staff

Produktivitas staff erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai terhadap waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas itu merupakan hasil yang kompleks dari organisasi dan staff itu sendiri. Produktivitas staff juga dapat diukur dari segi kolaborasi, yaitu kesediaan staff untuk melakukan kerjasama vertikal maupun horizontal dengan staff lainnya. Salah satu hal yang menunjang produktivitas staff adalah inisiatif, yaitu inisiatif seseorang untuk menggunakan kemampuan berpikirnya untuk menciptakan sesuatu yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan observasi peneliti yang dilakukan di YMP3, menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal penting dalam meningkatkan produktivitas staff YMP3. Peneliti menemukan bahwa kolaborasi antara staff dengan staff lainnya masih kurang efektif, dan masih terdapat kesenjangan antara satu staff dengan staff lainnya. Akibat kurangnya komunikasi interpersonal antara staff dengan staf lainnya, serta antara pimpinan dengan pegawai, maka produktivitas staff YMP3 tidak dapat ditingkatkan secara normal.

Kesimpulan

Setelah penulis meneliti dan menjelaskan tentang pentingnya Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Staff YMP3, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Dari hasil penelitian maka penulis menyimpulkan dalam proses sifat keterbukaan antara pimpinan dengan staff YMP3 masih sangat kurang, adanya relasi yang kurang harmonis dikarenakan usia yang berbeda jauh pimpinan dan staff sehingga timbul keseganan dalam hal keterbukaan.

2. Kesetaraan

Peneliti menyimpulkan bahwa sikap kesetaraan pimpinan terhadap karyawannya masih standart artinya sikap kesetaraan pimpinan masih berada ditengah-tengah (fleksibel) karena masih kerap ditujukan pada mereka yang memiliki hubungan personal saja, untuk itu hal ini masih ada banyak hal yang perlu dibenahi terkait sikap kesetaraan pimpinan terhadap staffnya.

3. Empati

Dari hasil pengamatan maka penulis menyimpulkan bahwasanya pimpinan YMP3 dalam membangun sikap empati masih belum efektif dikarenakan seringkali hanya di tunjukan di muka umum yg sifatnya formal, dan hanya pada personal yg dekat. Pimpinan perlu melihat lebih dalam sikap dan karakteristik setiap bawahannya karena setiap orang mempunyai sikap dan karakteristik yang berbeda-beda sehingga pendekatan yang dilakukan setiap orang juga berbeda-beda.

4. Mendukung

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwasanya sikap mendukung yang dilakukan oleh pimpinan terhadap staff YMP3 sudah cukup baik, tetapi dukungan sering kali diberikan hanya kepada mereka yg dekat atau ada hubungan personal. Dan kerap kali mengabaikan yg lainnya. Cukup sulit menerima masukan atau ide dari bawah. Sehingga pimpinan perlu meningkatkan sikap

mendukung atau memberikan motivasi yang lebih terhadap staffnya, karena setiap orang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik.

5. Kepercayaan

Peneliti menyimpulkan bahwasanya sikap kepercayaan yang terjadi antara pimpinan dan staff YMP3 tidak berjalan secara efektif belum menaruh kepercayaan yang penuh terhadap satu sama lain. Kepercayaan penuh akan terjalin dengan baik jika keterbukaan terus dilakukan, kepercayaan yang didapat dari proses komunikasi tersebut dapat untuk menentukan perubahan sikap dan tingkah laku dalam organisasi.

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan oleh penulis terkait Pentingnya Komunikasi Interpersonal antara Pimpinan dan Staff YMP3 saat ini belum cukup baik.

Untuk membangun komunikasi yang efektif maka diperlukan:

1. Pimpinan ataupun staff perlu membangun kembali hubungan secara intern atau melakukan pendekatan yang lebih satu sama lain.
2. Pendekatan yang dilakukan pimpinan tidak boleh bersifat generalisasi karena tanggung jawab staff disetiap bidang pekerjaan berbeda-beda. Pimpinan perlu memahami karakteristik setiap staff sebagai unit yang beroperasi di bidang ini.
3. Pimpinan juga harus menghilangkan sifat pilih kasih atau diskriminasi di kalangan staff dan bersikap adil untuk menghindari sifat kecemburuan pada staffnya.
4. Dan pimpinan juga perlu menerima pendapat atau suara yang disampaikan oleh staff, agar staff merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan saat staffnya bersuara atau berpendapat.

Daftar Pustaka

- Afriyadi, F. (2015). efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT. borneo enterpsindo samarinda. Ilmu Komunikasi, vol.3, 364–370.
- ascharisa mettasatya afrilia, S.Sos., M.I.Kom, anisa setya arifina, S.I. Kom, M. S. (2020). komunikasi interpersonal melibatkan dua orang dalam sebuah hubungan. In buku ajar komunikasi interpersonal (pp. 8–9). pustaka rumah c1nta.
- Candra, eddo kharisma. (2019). peran pimpinan menciptakan iklim komunikasi organisasi. Naspub, 2–5.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M. S. P. (2001). manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. Ali Nurdin, S.Ag., M. S. (2020). Paradigma, Tipe, dan Teori Komunikasi. In Teori Komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktek (edisi pert, pp. 1–2). KENCANA.
- Fa'uzobihi, idah saadah. (2022). pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt.kao chemical indonesia. Pendidikan Mandala, vol.7, 1070–1072.
- Prof.Dr.H.Suwatno,M.Si. Nerissa Arviana, M.Psi., P. (n.d.). Konsep Dasar Komunikasi Interpersonal. In A. Ulinnuha (Ed.), Komunikasi Interpersonal:Panduan Membangun Keterampilan Relasional Kontemporer (Cetakan Pe, pp. 1–2). PT Bumi Aksara.
- Sofia, L., Indah, M. S., Sabila, A., & Mulyanto, S. A. D. (2020). PELATIHAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL UNTUK KOMUNIKASI EFEKTIF. Jurnal Plakat, 2, 73.

Syatra, nuni yusvavera. (2013). Desain relasi efektif guru dan murid. bukubiru.

Wijaya, ida suryani. (2013). komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dalam organisasi. Dakwah Tabligh, vol.14, 116–117.