

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO

**Everd Angelo Latuputty,
Riane Johnly Pio,
Joula Jety Rogahang,**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
everdangelo13@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is a key determinant of organizational success, including in state-owned enterprises such as PT PLN (Persero) UP3 Manado. Improving performance requires effective interpersonal communication and strong work motivation. Good communication fosters harmonious relationships, builds trust, and enhances coordination, while work motivation encourages employees to perform optimally and take responsibility. This study aims to analyze the effect of interpersonal communication and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative survey method was used with a total sampling of 65 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that interpersonal communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, highlighting the importance of strengthening these factors to improve organizational outcomes.

Key word: Interpersonal Communication, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada perusahaan milik negara seperti PT PLN (Persero) UP3 Manado. Peningkatan kinerja memerlukan komunikasi interpersonal yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membangun kepercayaan, serta meningkatkan koordinasi, sementara motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dan teknik total sampling terhadap 65 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) UP3 Manado merupakan unit pelayanan publik yang dituntut untuk menjaga keandalan pasokan listrik dan kualitas layanan kepada pelanggan. Dalam hal

ini, kinerja karyawan memegang peranan penting, terutama pada aspek pelayanan pelanggan, respons gangguan, dan pemeliharaan jaringan. Namun, masih terdapat fluktuasi pada indikator layanan seperti durasi pemadaman dan

penyelesaian pengaduan, yang menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Selain kompetensi teknis, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, dan memperkuat kerja sama, sementara motivasi kerja mendorong semangat, disiplin, dan komitmen karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap pencapaian target dan efektivitas organisasi.

Meskipun hubungan antara komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja telah banyak diteliti di berbagai sektor, kajian yang secara khusus dilakukan pada lingkungan PT PLN (Persero) UP3 Manado masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan komunikasi dan motivasi kerja.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan antara dua individu atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal, yang bertujuan untuk membangun pemahaman bersama dan menjalin hubungan yang bermakna (DeVito, 2016; Robbins & Judge, 2019; Oktavianto & Irawanto, 2024). Komunikasi ini bersifat transaksional dan berlangsung secara

terus-menerus, sehingga setiap individu berperan aktif dalam menciptakan makna dan realitas sosial melalui interaksi (Poerana et al., 2023). Dengan demikian, komunikasi interpersonal tidak hanya berfungsi sebagai penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun kepercayaan dan memperkuat kerja sama dalam organisasi.

Indikator komunikasi interpersonal dalam organisasi antara lain keterbukaan, empati, dukungan, kepercayaan, kesetaraan, responsif terhadap pesan, serta frekuensi dan kedalaman interaksi. Penelitian Musliadi (2024)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang memengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan organisasi melalui usaha yang sadar dan terarah (Robbins & Judge, 2019; Mangkunegara, 2017). Motivasi tidak hanya menentukan tingkat energi dan ketekunan, tetapi juga mengarahkan perilaku kerja agar selaras dengan sasaran organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan (Suryani et al., 2024).

Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap faktor intrinsik maupun ekstrinsik. (Suryani et al., 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai dalam periode tertentu, serta mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge,

2019). Dengan demikian, kinerja karyawan menunjukkan tingkat efektivitas dan keberhasilan individu dalam menjalankan perannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yang dilakukan secara langsung pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO Jl. Ahmad Yani No.17, Sario Utara, Kec. Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. dengan waktu pelaksanaan pada bulan Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Manado yang berjumlah 171 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling tertentu sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Sampel tersebut dianggap telah mewakili populasi untuk keperluan analisis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi terhadap variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Item	r tabel	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Keterangan
X1.1	0,244	0,810	Valid
X1.2	0,244	0,800	Valid
X1.3	0,244	0,779	Valid
X1.4	0,244	0,808	Valid
X1.5	0,244	0,792	Valid
X1.6	0,244	0,852	Valid
X1.7	0,244	0,745	Valid
X1.8	0,244	0,719	Valid
X1.9	0,244	0,809	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal (X1) menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244) dengan jumlah responden sebanyak 65 orang (df = 63). Dengan demikian, seluruh item pada variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	r tabel	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Keterangan
X2.1	0,244	0,800	Valid
X2.2	0,244	0,757	Valid
X2.3	0,244	0,736	Valid
X2.4	0,244	0,699	Valid

X2.5	0,244	0,788	Valid
X2.6	0,244	0,719	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244) dengan jumlah responden sebanyak 65 orang (df = 63). Dengan demikian, seluruh item pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r tabel	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Keterangan
Y.1	0,244	0,732	Valid
Y.2	0,244	0,728	Valid
Y.3	0,244	0,772	Valid
Y.4	0,244	0,783	Valid
Y.5	0,244	0,778	Valid
Y.6	0,244	0,800	Valid
Y.7	0,244	0,869	Valid
Y.8	0,244	0,754	Valid
Y.9	0,244	0,752	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244) dengan jumlah responden sebanyak 65 orang (df = 63). Dengan demikian, seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal (X ₁)	0,921	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,838	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,912	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Oleh karena itu, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,16960469
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.060
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Dari tabel hasil output spss diatas terlihat nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,200 atau $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics

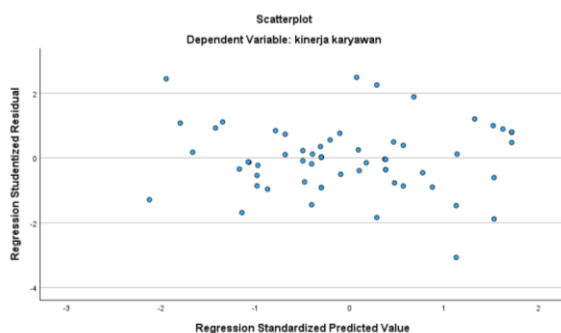
Model	Tolerance	VIF
1. Komunikasi Interpersonal	0,550	1,820
Motivasi Kerja	0,550	1,820

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,550 dan VIF sebesar 1,820. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,550 dan VIF sebesar 1,820. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas karena seluruh nilai tolerance lebih dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS (2024)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang muncul tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	9,550		2,807	0,007
	Komunikasi Interpersonal	0,305	0,347	2,911	0,005
	Motivasi Kerja	0,641	0,437	3,664	0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 9,550. Koefisien variabel komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0,305 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,641 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,550 + 0,305X_1 + 0,641X_2 + e$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, di mana motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar

dibandingkan komunikasi interpersonal.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983,277	2	341,638	32,943	<,001 ^b
	Residual	642,969	62	10,370		
	Total	1326,246	64			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 atau < 0,05 dengan nilai F hitung 32,943 > F tabel 3,15, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	0,515	0,500	3,220

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 yang mempunyai arti bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh

variabel independent yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja sebesar 50%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Manado. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, kerja sama, serta mengurangi kesalahpahaman dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Komunikasi interpersonal yang baik juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, terbuka, dan konstruktif, sehingga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang ditandai dengan keterbukaan, empati, dan kepercayaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan iklim

komunikasi yang positif untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Motivasi kerja mendorong semangat, tanggung jawab, dan ketekunan karyawan dalam mencapai target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja guna mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Manado. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan koordinasi, semangat kerja, serta pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Komunikasi membantu memperjelas tugas dan membangun hubungan kerja yang harmonis, sementara motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, sinergi antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka serta meningkatkan motivasi guna mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi komunikasi interpersonal yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, penguatan komunikasi yang didukung oleh peningkatan motivasi kerja dapat berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, A. S., Wulandari, D., & Setiawan, C. O. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 3(1), 61–81.
- Bidara, H. V. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2(6), 465–470.

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- DeVito, J. A. (2016). *The interpersonal communication book* (14th ed.). Pearson.
- Djunaid, A., & Astuti, W. (2024). Maksimalisasi motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 10099–10109.
- Dwiastuty, N., Setyaningsih, S., & Novita, L. (2024). Performance improvement through strengthening organizational culture, interpersonal communication, self-efficacy, and job satisfaction. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 497–510.
- Esisuarni, E., Alkadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 1–10.
- Fitriah, N., & Rohendi, A. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–134.
- Herliani, H., & Priscilla, Y. G. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja Gen-Z terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 12(1), 19–43.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Langkai, C. M., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2024). The influence of knowledge sharing and motivation on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Customer Implementation Unit (UP3) Manado. *Productivity*, 5(4), 1032–1045.
- Majusip, D. R., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2024). Pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UID Sulutenggo. *Productivity*, 5(4), 1046–1060.
- Mangasi, E. Y., Walmanto, S., & Hia, H. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Indonesia: Sebuah kajian literatur. *Jurnal PASTI (Penelitian dan Aplikasi Sistem dan Teknik Industri)*, 16(2), 123–134.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Mulyeni, S. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT PLN Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang). *International Journal of Management, Economics, and Accounting*, 3(1), 25–34.
- Musliadi. (2024). Interpersonal communication and organizational communication climate in the daily editor division of Radar Banjarmasin. *Retorika: Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 2(2), 120–132.
- Nasution, L. A. D., & Harahap, K. (2024). The influence of work-life balance and interpersonal communication on employee performance at PT Bank Sumut KC Panyabungan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 1345–1356.
- Oktavianto, A. R., & Irawanto, D. W. (2024). The influence of organizational culture and interpersonal communication on employee performance. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 390–403.
- Poerana, A. F., Suminar, J. R., Hadisiwi, P., & Rizal, E. (2023). Symbolic interactionism and communication patterns: Insights from Army Wives

- Union Organizations (Persit-KCK), Indonesia. *Social Sciences*, 12(3), 172–183.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59–66.
- Ramada, D. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor industri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 210–220.
- Ridha, A. (2024). Pengaruh motivasi dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 6767–6775.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sanmas, M., Qadir, A., Nahria, N., & Laili, I. (2024). The role of interpersonal communication in enhancing teamwork effectiveness in the digital era. *LITERATUS*, 5(2), 210–220.
- Saputri, N. T., Iswati, I., & Aisah, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Amaan Indonesia Sejahtera. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 1958–1969.
- Sari, M., & Wahyuni, R. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Shofiana, V. N. D., Souisa, J., & Oktavianto, A. D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ebako Nusantara. *Solusi*, 21(4), 426–434.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supit, V., Rogahang, J. J., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PUD Pasar Minahasa Tenggara. *Productivity*, 6(1), 69–74.
- Suryani, R., Indiworo, H. E., & Indriasari, I. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan, motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 262–276.
- Susilowati, H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Kepuasan kerja UMKM Giriloyo ditinjau dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik, lingkungan dan beban kerja. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 33–43.
- Syam, S. W., Nasrullah, M., & Isgunandar, I. (2024). The influence of interpersonal communication on employee performance. *Journal of Public Policy and Local Government*, 1(3), 87–95.
- Tambunan, D., & Ferine, K. F. (2024). The effect of interpersonal communication on employee performance. *International Journal of Management, Economics and Accounting*, 2(2), 55–65.
- Umar, H. (2011). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wood, J. T. (2013). *Interpersonal communication: Everyday encounters* (7th ed.). Cengage Learning.
- Zahra, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–56.