

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh:

Nama : NELLAWATI
NPM : 224741024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

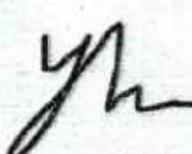
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nama : NELLAWATI
NPM : 224741024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Proposal : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Menyetujui:

Pembimbing Tesis
Tanggal 27/9/23 Pembimbing I


Dr. Yohan Naftali, ST., MM.
NIDN : 0215067703

Tanggal 26/9/23 Pembimbing II


Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM.
NIDN : 0401066504

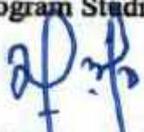
Mengetahui :



Dekan FEB
Dr. Msy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 30/9/2023

Ketua Program Studi MM


Dr. Sari Sakarina, SE., M.M. CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 30/9/2023

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti Palembang.

Nama : NELLAWATI
NPM : 224741024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BALAI GURU PENGGERAK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Menyetujui:

Ketua Penguji:

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
NIDN : 0110117204

Tanggal

30/9-2023

Tanda Tangan



Anggota Penguji:

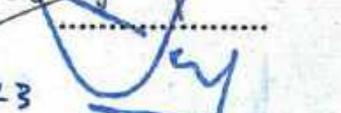
1. Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM.
NIDN : 0401066504

26-9-2023



2. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM.
NIDN : 0316096303

30/9-2023



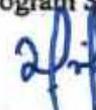
Mengetahui :

Palembang, 30-9-2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 30-9-2023
Ketua Program Studi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M. CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NELLAWATI
NPM : 224741024
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 27 September 2023

Yang menyatakan



Nellawati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja memengaruhi Semangat Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja di Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dibimbing oleh Dr. Yohan Naftali, ST.,MM. dan Dr. Irwan Pancasila, S.E.,MM. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan SmartPLS 3.3.3 untuk menganalisis data dan menguji hubungan antar variabel.

Temuan utama penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti, semakin baik Komunikasi Interpersonal yang diterapkan, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Jika Komunikasi Interpersonal kurang efektif, Kinerja Pegawai bisa terpengaruh negatif. Temuan ini sejalan dengan pandangan ahli yang menganggap Komunikasi Interpersonal memperbaiki kinerja pegawai.

Kedua, Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang diterapkan, semakin baik Kinerja Pegawai. Namun, jika Disiplin Kerja diabaikan, Kinerja Pegawai bisa terganggu. Hal ini sesuai dengan pandangan para ahli yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui patuh pada peraturan dan standar kerja.

Ketiga, Komunikasi Interpersonal juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Semakin baik Komunikasi Interpersonal, semakin tinggi Semangat Kerja. Jika aspek ini diabaikan, Semangat Kerja pegawai bisa menurun. Ahli juga setuju bahwa Komunikasi Interpersonal membangun hubungan yang dekat dan meningkatkan semangat kerja.

Keempat, Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin ketat penerapan Disiplin Kerja, semakin tinggi Semangat Kerja. Jika Disiplin Kerja diabaikan, Semangat Kerja pegawai juga bisa terpengaruh. Pandangan ini sejalan dengan pendapat para ahli yang mengakui bahwa Disiplin Kerja menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional, meningkatkan Semangat Kerja.

Kelima, Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Semakin baik Kinerja Pegawai, semakin tinggi Semangat Kerja. Jika Kinerja Pegawai kurang memuaskan, Semangat Kerja pegawai berpotensi menurun. Hasil ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menghubungkan kinerja pegawai dengan semangat kerja.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen. Perlu fokus pada pengembangan Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dan Semangat Kerja. Komunikasi Interpersonal yang kuat memperkuat hubungan pegawai-manajemen, mempromosikan kolaborasi, dan memotivasi pegawai mencapai tujuan bersama. Disiplin Kerja yang ketat menjaga keteraturan dan profesionalisme, mendorong pegawai bertanggung jawab dan mandiri di tempat kerja.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of interpersonal communication and work discipline on work morale and its impact on employee performance at Professional Development Center for Educators of South Sumatera. This research was supervised by Dr. Yohan Naftali, ST., MM. and Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 3.3.3 to analyze data and test the relationship between variables.

The main findings of this study are as follows. First, Interpersonal Communication has a positive and significant influence on Employee Performance. This means, the better the Interpersonal Communication that is implemented, the higher the Employee Performance will be. If interpersonal communication is less effective, employee performance can be negatively affected. This finding is in line with the views of experts who believe that interpersonal communication improves employee performance.

Second, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. The higher the level of Work Discipline applied, the better the Employee Performance. However, if work discipline is ignored, employee performance can be disrupted. This is in accordance with the views of experts who state that Work Discipline influences employee performance through complying with work regulations and standards.

Third, Interpersonal Communication also has a positive and significant influence on employee morale. The better the Interpersonal Communication, the higher the Work Morale. If this aspect is ignored, employee morale can decrease. Experts also agree that Interpersonal Communication builds close relationships and increases work morale.

Fourth, work discipline has a positive and significant impact on employee morale. In other words, the stricter the implementation of Work Discipline, the higher the Work Morale. If work discipline is ignored, employee morale can also be affected. This view is in line with the opinion of experts who recognize that work discipline creates an orderly and professional work environment, increasing work morale.

Fifth, employee performance has a positive and significant effect on employee morale. The better the employee performance, the higher the work morale. If employee performance is unsatisfactory, employee morale has the potential to decrease. These results are in line with the views of experts who link employee performance with work morale.

These findings have important implications for management. It is necessary to focus on developing Interpersonal Communication and Work Discipline to improve employee performance and work morale. Strong Interpersonal Communication strengthens employee-management relationships, promotes collaboration, and motivates employees to achieve shared goals. Strict work discipline maintains order and professionalism, encouraging employees to be responsible and independent in the workplace.

Keywords: Interpersonal Communication, Discipline, Work Morale, and Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap semangat kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja dan profesionalisme Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu UPT yang berada dibawah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbudristekdalam memberikan pelayanan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya di Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam proses penyelesaian tesis ini tentunya banyak pihak yang telah mendukung dan membantu, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM.
6. Bapak Dr. Yohan Naftali, ST., MM. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE.,MM. selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan, saran, dan bimbingan dalam proses penyelesaian tesis ini.

7. Kepala Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan dan rekan-rekan kerja yang selalu memberikan dukungan
8. Kedua orang tua, suami dan anak yang telah memberikan doa dan semangat.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun diharapkan dari pembaca guna memperbaiki tesis ini.

Palembang, 27 September 2023

NELLAWATI

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka	14
1. Kinerja Pegawai	14
2. Semangat Kerja	18
3. Komunikasi Interpersonal	25
4. Disiplin Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Berpikir	44
D. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	50
B. Desain Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	51
D. Sumber dan teknik Pengumpulan Data	53
E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	56
F. Teknik Analisis Data	63
G. Hipotesis Statistik	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	76
B. Pembahasan Hasil	97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	104
B. Implikasi Kebijakan	107
C. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Demografi Pegawai	52
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Semangat Kerja	59
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal ...	60
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	75
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan kelamin.....	77
Tabel 4.2 Deskripsi karekteristik responden berdasarkan pendidikan.....	77
Tabel 4.3 Deskripsi karekteristik responden berdasarkan usia	78
Tabel 4.4 Kategori jawaban	79
Tabel 4.5 Kategori jawaban responden.....	79
Tabel 4.6 <i>Loading Factor Model 1</i>	82
Tabel 4.7 <i>Construct Reliability and Validity</i>	83
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	84
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i>	86
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	87
Tabel 4.11 <i>F-Square</i>	89
Tabel 4.12 <i>Indirect Effect</i>	90
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	48
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian.....	72
Gambar 4.1	<i>Full Model 1</i> setelah dikalkulasi.....	81
Gambar 4.2	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	91
Gambar 4.3	<i>Model Fit Boot Strapping</i>	92
Gambar 4.4	<i>Full Model Bootstarpping Statistik</i>	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	49
Lampiran 2	Data Tabulasi Responden.....	127
Lampiran 3	<i>Full Model 1</i> setelah dikalkulasi.....	131
Lampiran 4	<i>Loading Factor Full Model 1</i>	132
Lampiran 5	<i>Construct Reliability and Validity, Average Variance Extracted, Discriminant Validity</i>	134
Lampiran 6	<i>R-Square, F-Square, Indirect Effects</i>	135
Lampiran 7	<i>Path Coefficient</i>	137
Lampiran 8	<i>Gambar Bootstrapping</i>	138

RIWAYAT HIDUP

Nellawati, dilahirkan di Jakarta, 17 Februari 1982 dan merupakan anak tunggal dari pasangan H. Abdullah Salanang dan Hj. Rosidah. Telah menikah dengan Deny Sonata, dan dikaruniai dengan 2 (dua) orang anak yaitu Rafie Athmar dan Atiq Rania Azkayra.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1993 di SD Negeri 415 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 1996 di SMP Negeri 10 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Palembang pada tahun 1999. Pada Tahun 2005 menyelesaikan pendidikan Strata-1 di Universitas Sriwijaya Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi Bahasa Inggris. Pada tahun 2021 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Memulai karir pada Tahun 2003 dengan bekerja sebagai instruktur Bahasa Inggris pada Global English Language Center Palembang selama lebih kurang 2 tahun. Pada 2005 sampai dengan 2009, bekerja sebagai staf administrasi di PT. PalmPro Palembang. Kemudian pada tahun 2009 menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) fungsional guru Bahasa Inggris pada SMA Olahraga Negeri Sriwijaya selama 5 tahun. Selanjutnya 2014 beralih menjadi PNS fungsional umum dengan jabatan sekarang sebagai Kasubbag Umum di Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja, semangat kerja yang tinggi, dan kinerja pegawai yang baik adalah tujuan yang diinginkan oleh setiap organisasi (Hasan, 2019). Namun, terdapat tantangan dalam mencapai kinerja dan semangat kerja yang optimal. Dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja adalah komunikasi interpersonal dan disiplin kerja.

Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi fondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ketika komunikasi antar anggota tim tidak optimal, dapat terjadi kesalahpahaman, konflik, dan kurangnya koordinasi dalam bekerja bersama (Rizal, 2021). Hal ini dapat berdampak negatif pada semangat kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepercayaan, kolaborasi, dan saling pengertian di antara anggota tim, sehingga mendorong semangat kerja dan kinerja yang lebih baik (Hasan, 2019).

Selain komunikasi interpersonal, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam mencapai semangat kerja dan kinerja yang optimal (Rizal, 2021). Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, etos kerja, dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif, efisien, dan berkualitas dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menghambat kemajuan

individu, mempengaruhi semangat kerja, dan merugikan kinerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai (Hasan, 2019). Komunikasi interpersonal yang efektif memfasilitasi aliran informasi yang jelas dan pemahaman yang baik antara individu, sedangkan disiplin kerja yang kuat memungkinkan individu untuk mengikuti aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja dengan konsisten. Keduanya saling terkait dan dapat memberikan implikasi yang signifikan pada kinerja pegawai (Rizal, 2021).

Pertama, komunikasi interpersonal yang buruk dapat menghambat aliran informasi yang efektif antara anggota tim, menyebabkan ketidakjelasan dan kesalahpahaman (Hasan, 2019). Hal ini dapat mengakibatkan ketidaksepahaman dalam tugas dan tujuan kerja, dan pada akhirnya merugikan semangat kerja pegawai. Ketika komunikasi tidak efektif, pegawai mungkin merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan..

Kedua, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan masalah dalam mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Rizal, 2021). Ketidaksiplinan seperti seringnya keterlambatan, pekerjaan yang tidak terorganisir, atau kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, kurangnya disiplin kerja juga dapat mencerminkan rendahnya motivasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang dapat mengurangi semangat kerja pegawai secara keseluruhan.

Ketika komunikasi interpersonal dan disiplin kerja buruk, implikasi negatif dapat dirasakan pada kinerja pegawai (Hasan, 2019). Semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat kesalahan, dan penurunan kualitas kerja. Pegawai mungkin kehilangan motivasi, kepercayaan diri, dan rasa keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Jika komunikasi yang buruk dan kurangnya disiplin kerja dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, ini dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat, konflik antarindividu, dan penurunan kepuasan kerja (Rizal, 2021).

Di sisi lain, ketika komunikasi interpersonal yang efektif dan disiplin kerja yang baik terjaga, implikasi positif dapat terjadi pada kinerja pegawai (Hasan, 2019). Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Komunikasi yang baik memungkinkan aliran informasi yang tepat waktu dan akurat, memfasilitasi kolaborasi yang efisien, dan membangun hubungan tim yang kuat. Disiplin kerja yang baik memastikan konsistensi, ketelitian, dan kualitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Rizal, 2021)..

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak, Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan hadir sebagai salah satu unit pelaksana teknis Kemendikbudristek yang ada di provinsi Sumatera Selatan. Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan yang selanjutnya disebut BGP Sumsel adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon III.a di bidang pengembangan dan pemberdayaan

guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemendikbudristek. BGP Sumsel dipimpin oleh seorang Kepala.

BGP Sumsel mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BGP menyelenggarakan fungsi: a. pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, -7- kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; b. pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; c. pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; d. pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; e. pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; f. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; g. pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan,

calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan h. pelaksanaan urusan administrasi.

Saat ini, BGP Sumsel mendapat amanah untuk mengawal 3 (tiga) program prioritas Kemendikbudristek, yaitu: a. Program Sekolah Penggerak (PSP); b. Program Pendidikan Guru Penggerak (PPGP); dan c. Implementasi Kurikulum Merdeka. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, tentulah harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang handal, berkompeten, dan berkinerja tinggi. Sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut dapat berjalan sesuai harapan.

Sumber daya manusia atau biasa dikenal dengan istilah SDM adalah sebuah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan, guru, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Berdasarkan definisi tersebut, dapat diartikan bahwa sumber daya manusia atau SDM sangatlah diperlukan dalam manajemen sebuah atau organisasi agar dapat mencapai tujuan dari atau organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat lain, sumber daya manusia terdiri dari pekerja, guru, atau segenap orang yang melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau (Ulfatin & Triwiyanto, 2016). Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan orang yang bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi atau sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing.

Komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan, komunikasi antara bawahan dengan atasan, komunikasi sesama pegawai. Komunikasi menurut Amirullah (2015), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Dari pola-pola tersebut akan diperoleh komunikasi yang baik sehingga mendorong terjadinya Kinerja yang semakin baik pula. Salah satu contoh komunikasi interpersonal dalam yaitu terjadinya interaksi antar atasan dan bawahan mengenai suatu informasi atau bahkan hanya sekedar bertegur sapa menanyakan kabar agar tidak terkesan cuek terhadap masalah yang dihadapi pegawainya. Jadi, apabila seseorang ingin bertahan dan berkembang dalam dunia bisnis yang kompetitif, maka komunikasi interpersonal yang kuat dan baik harus menjadi tulang punggung bagi keseluruhan komunikasi didalam dunia bisnis tersebut.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Semangat kerja adalah kemauan dan kemampuan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang ada pada diri pegawai tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, maka salah satu hal yang perlu dilakukan yaitu memberikan daya pendorong yang mengakibatkan menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Kemauan dan keterampilan serta kecakapan tidak akan berarti apa-apa bagi bilamana pegawai tidak ada kemauan untuk bekerja dengan giat. Pimpinan perlu mengetahui motif yang diinginkan pegawainya.

Dengan kata lain, pimpinan harus bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan motivasi pegawai sehingga motivasi dapat menjadi alat yang meningkatkan kualitas dan semangat kerja pegawainya. Salah satu yang motivasi kerja pegawainya perlu dibina yaitu Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan karena pegawainya harus dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor disiplin kerja tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi, baik ,

organisasi ataupun lembaga pemerintahan. Didalam Manajemen Strategi untuk suatu organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan dengan strategi fungsi-fungsi manajemen seyogyanya dapat berjalan disemua bidang kerja. Tingkat kehadiran pegawai yang pada umumnya tidak tepat waktu menurut jam kerja yang telah ditentukan termasuk tidak hadir tanpa keterangan. Kelalaian ini selain disebabkan oleh aspek internal pegawainya juga disebabkan oleh aspek eksternal, seperti ketidakmampuan atasan langsung untuk menegakkan disiplin, keberanian moral menindak bawahannya yang melanggar disiplin belum terbudaya dan kurangnya pemahaman para pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan menurut (Hasibuan, 2016).

Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Maka dari itu, setiap organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk

mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin kerja misalnya telat masuk kerja dan bermalasan-malasan waktu kerja.

Disiplin digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Adanya disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Semua pegawai baik fungsional tertentu maupun fungsional umum di Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan merupakan bagian yang motivasi kerja pegawainya perlu dibina agar menjadi pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja sehingga pada akhirnya menunjukkan Kinerja.

Kebijakan yang diberikan oleh Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan kepada pegawai guna mendorong motivasi dalam bekerja salah satunya yaitu memberikan tunjangan kinerja yang sudah ditetapkan, namun setelah melakukan observasi dengan pegawai tersebut dan melihat secara langsung di lapangan, penulis menyimpulkan bahwa kebijakan yang dibuat tidak sesuai dengan besaran bonus insentif yang telah ditetapkan sehingga belum berpengaruh besar terhadap motivasi pegawai.

Dalam lingkungan kerja, perhatian terhadap komunikasi interpersonal dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja pegawai masih belum optimal. Beberapa organisasi mungkin menghadapi tantangan dalam membangun komunikasi yang efektif antar anggota tim, sehingga

mempengaruhi kerjasama, inovasi, dan motivasi kerja. Begitu juga dengan disiplin kerja, beberapa pegawai mungkin kurang konsisten dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab kerja, yang berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja.

Beberapa permasalahan yang terjadi didalam lingkungan Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan ini adalah kurang adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan maupun pegawai dengan pegawai. Dikarenakan padatnya jadwal kegiatan sehingga pegawai tidak selalu berada di kantor untuk melakukan koordinasi dan berkomunikasi.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang dikemukakan diatas, maka akan dilakukan penelitian terutama tentang *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan.*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal belum efektif sehingga diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja dan berdampak pada Kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan.
2. Semangat kerja pegawai masih rendah sehingga diduga berpengaruh terhadap belum optimalnya Kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera

Selatan.

3. Disiplin kerja pegawai belum terlaksana secara optimal.
4. Kemampuan kerja (*ability*) pegawai belum optimal.
5. Kepuasan kerja pegawai belum terwujud.
6. Manajemen karir pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan belum optimal.

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan dari penulis, juga agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai pembatasan masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Semangat Kerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?

4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik setiap variabel yang diteliti serta menganalisis dan menguji:

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?
5. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan?

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini akan dapat memberikan pengetahuan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada aspek pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja beserta dampaknya pada Kinerja pegawai.
2. Secara empirik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam hal ini Balai Guru Penggerak Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi para peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Al Asyqy, M. I., & Widayani, A. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURAKARTA. *SMOOTING*, 21(1), 11–19.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Budiono, A., & Wuryandari, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian KSHUM. *STEIN ERepository*, 4(3).
- Bungin, B. (2006). *Metode penelitian kualitatif*.
- Cahaya Bunga, I. (2021). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA (Studi Kasus Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jendral Kementerian Keuangan)*. Unsada.
- Cangara, H. (2007). Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Revisi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Fariastuti, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonall dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Belajar SMK Al Ikhwaniyah Tangerang Selatan. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 1(1), 58–70.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. *Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Febriani, S. F. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TANI (KOPTAN) JASA TIRTA SENDANG TULUNGAGUNG. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 153–168.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2), 81–93.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husna, N. (2018). Dampak media sosial terhadap komunikasi Interpersonall pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *LIBRIA*, 9(2), 183–196.
- Indharwan, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Jaya, I., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Kaswan, A. (2017). Energy, Governance, and Market Mechanisms. *U. Miami L. Rev.*, 72, 476.
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.
- Leunupun, P., Pattinama, G. L. L., & Leunupun, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PELUANG*, 15(2).
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT BFI FINANCE INDONESIA TBK. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Malik, A. (2014). Fungsi komunikasi antara guru dan siswa dalam meningkatkan kualitas pendidikan (studi kasus proses belajar mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue). *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 168–173.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2017. Bandung: PT Remaja Rosdarkarya.
- Ngalimun, M. M. (2018). *Komunikasi Interpersonall Ngalimun*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nihaya, U. (2016). Peran komunikasi Interpersonall untuk mewujudkan kesehatan mental bagi konseli. *Islamic Communication Journal*, 1(1).
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: Tinjauan filosofis dan praktis*.

- Novianti, R. D., Sondakh, M., & Rembang, M. (2017). Komunikasi antarpribadi dalam menciptakan harmonisasi (suami dan istri) keluarga didesa Sagea Kabupaten Halmahera Tengah. *Acta Diurna Komunikasi*, 6(2).
- Permana, S., & Setiawan, M. (2021). PENGUATAN MODERASI BERAGAMA MELALUI PEACE EDUCATION GUNA MEWUJUDKAN JURNALISME DAMAI. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(2), 114–129.
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Putra, R. P., Wibowo, A., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2022). Penerapan Model Delone And Mclean Website Sistem Informasi Akademik STIKES Sukabumi. *Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, Dan Sosial*, 10(1), 44–54.
- Rahmania, Y., & Ismiyati, I. (2018). Pengaruh efikasi diri, komunikasi Interpersonall guru dan media pembelajaran terhadap perilaku belajar. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1115–1129.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Rusmalinda, S., & Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonall Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise. *EProceedings of Management*, 3(1).
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Samad, M. A. (2022). BAB 4 STATISTIK DESKRIPTIF. *STATISTIK KESEHATAN: Teori Dan Aplikasi*, 33.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Soyomukti, N. (2010). *Pengantar ilmu komunikasi*. Ar-ruzz media.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukarja, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270–284.
- Sunarto, S. (2015). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Kerajinan Kulit Kartika Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 3(2).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesepuluh. *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Widiyanti, W., & Widodo, P. P. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonall dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Tama Jagakarsa Jakarta). *SNIT 2012*, 1(1), 113–123.
- Yuliani, M. (2023). Hubungan Motivasi Mahasiswa dan Komunikasi Interpersonall dalam Peningkatan Prestasi. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 11–17.