



Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender)

Hasan Sazali, Harry Pratama Putra Siregar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹hasansazali@uinsu.ac.id, ²harry140696@gmail.com

Abstrak—Artikel ini membahas mengenai komunikasi interpersonal dalam peningkatan kinerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika provinsi Sumatera Utara yang sebelumnya bernama Kanwil Departemen Penerangan Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Kanwil Deppensu sampai dengan 27 Desember 2001, dan sejak 27 Desember 2001 namanya berganti menjadi Badan Informasi dan Komunikasi Sumatera Utara yang lebih dikenal dengan sebutan Bainfokom. Sejak Tahun 2007 sampai dengan sekarang Bainfokom berganti nama menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Diskominfo Provsu. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Komunikasi interpersonal di dinas ini berjalan baik dan mampu menjaga kinerja pegawai yang bekerja.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Dinas Komunikasi dan Informatika

Abstract—This article discusses interpersonal communication in improving the performance of employees at the North Sumatra Province Information and Information Technology Office, previously named Kanwil Department of Information, North Sumatra Province, abbreviated as Kanwil Deppensu until December 27, 2001, and since December 27 2001 the name has changed to Sumatra Information and Communication Agency. North which is better known as Bainfokom. Since 2007 until now Bainfokom has changed its name to the Office of Communication and Information of North Sumatra Province, abbreviated as Diskominfo Provsu. This research uses qualitative research with a descriptive approach. Interpersonal communication in this office runs well and is able to maintain the performance of employees who work.

Keywords: Interpersonal Communication; Communication and Informatics Office

1. PENDAHULUAN

Komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication* (*noun*) dan *communicate* (*verb*) keduanya mempunyai arti sama yakni “membuat sama” (*to make common*). Secara lebih rinci *communicate* berarti untuk bertukar pikiran, perasaan, informasi, untuk membuat mengerti, untuk membuat sama, untuk mempunyai hubungan yang simpatik. Sementara itu *communication* (*noun*) berarti pertukaran simbol, pesan-pesan atau informasi yang sama, proses pertukaran diantara individu-individu melalui sistem simbol yang sama, seni untuk mengeskpresikan gagasan, ilmu pengetahuan tentang pengiriman pesan (Nurudin, 2017).

Onong Uchyana mengatakan komunikasi sebagai proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran, atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini dan lainlain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati (Burhan Bungin, 2013).

Komunikasi merupakan cara manusia membangun realitas mereka. Dunia manusia tidak terdiri dari objek-objek tetapi respons-respons manusia kepada objek-objek, atau kepada makna-maknanya. Makna-makna ini terdapat dalam komunikasi. Komunikasi antarpribadi merupakan cara manusia memperoleh makna, identitas, dan hubungan-hubungan melalui komunikasi antarmanusia (M Budyatna, 2015).

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) merupakan komunikasi antara seorang individu dengan individu lain, dimana masing-masing dapat bertindak sebagai sumber maupun penerima pesan.. Komunikasi antarpribadi dapat terjadi secara formal maupun informal. Proses komunikasi antarpribadi juga dapat terjadi dalam bentuk verbal maupun non verbal (Joseph A. Devito, 1989).

Devito menyatakan bahwa komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah pesan yang dikirim oleh seseorang kepada orang lain dengan efek pesannya secara langsung (Liliwer, 2007).

Mulyana mengatakan bahwa komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Bentuk khusus dari komunikasi ini adalah diadik yang melibatkan hanya dua orang seperti dua sejawat, suami isteri, sahabat dan seterusnya (Silfia Hanani, 2017).

Komunikasi interpersonal dalam penerapannya di lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai (2012: 66) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entries yaitu: Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; AS VOW*), Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an understanding*). dan Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah adanya komunikasi efektif di lingkungan perusahaan. Terjalannya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik (2017: 5).



Perusahaan membutuhkan komunikasi yang efektif agar kinerja perusahaan meningkatkan. Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi anggota organisasi yang diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian (mutual understanding). Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pandangan humanistic menurut Devito (2015: 366) mengandung unsur-unsur sebagai berikut : Keterbukaan (*openness*), empati (*Empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), dan kesetaraan (*Equality*).

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Hubungan yang hangat, ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain (2013: 18).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Flick penelitian kualitatif keterkaitan spesifik pada studi hubungan sosial yang berhubungan dengan fakta dari pluralisasi dunia kehidupan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya. Melalui pendekatan ini akan terungkap gambaran mengenai aktualisasi, realitas sosial, dan persepsi sasaran penelitian (Imam Gunawan, 2014).

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana komunikasi interpersonal yang terjadi di lingkungan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara terhadap peningkatan kinerja melalui wawancara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, informan penelitian mengambil objek yang ada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang aktif dan terlibat secara langsung terkait komunikasi interpersonal berbasis gender yang berjalan di dunia kerja. pengambilan informan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu menentukan informan yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk menjawab masalah penelitian.

Tabel 1. Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Agama	Suku
1	Abdul Aziz S.Sos, M.AP	Kepala Bidang Pengelolaan Komunikasi Publik	Pria	Islam	Mandailing
2	Gadis Melani Rusli, SH	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Publik	Wanita	Islam	Minang
3	Dra. Nur Hayati Siahaan	Fungsional Pranata Humas Madya	Wanita	Kristen Protestan	Toba
4	Dedi Lesmana PS, A.Md	Staf PKP	Pria	Kristen	Simalungun
5	Akhyar Ardhi, A.Md	Staf	Pria	Islam	Jawa
6	Sudirman	Staf PKP	Pria	Islam	Minang
7	Astina Dulus Saribu	Staf	Wanita	Kristesn	Toba
8	Maidherhana Nasution, SP	Kepala Sub Bidang Program dan Akuntabilitas	Wanita	Islam	Mandailing
9	Meike Y.L. SE	Staf Subbag Program dan Akuntabilitas	Wanita	Islam	Ambon
10	Saprida Hanum, BA	Staf Dinas Kominfo	Wanita	Islam	Jawa

(Sumber: Data Pribadi Peneliti)

Peran biasanya berkaitan dengan status, sedangkan status menurut Andrew (1984) dilihat sebagai “*A social ranking within a group assigned on the basis of position in the group or individual characteristic*”. Sedangkan peranan adalah “*The expected perceived – enacted behavior patters attributed to a particular job or position*”. Secara sosiologis, peran sulit dibedakan secara tegas dengan status. Keduanya merupakan kesatuan. Peran dan status hanya dapat dipisahkan secara teoretis, tetapi sangat sulit dibedakan dalam kenyataannya. Horton dan Hunt (1972) dengan jelas menunjukkan hal itu sebagai “*status and role are two aspects of the same phenomenon. Status is a set of privileges and duties, a role is the acting out of this set*” (Partini, 2013).

Soedjito (1968) menunjukkan bahwa peran berfungsi untuk menjalankan hak dan kewajiban, tetapi status lebih merupakan himpunan dari hak dan kewajiban tersebut. Dalam studi ini, peran lebih mengarah pada peran gender.



Perbedaan peran gender biasanya dipelajari melalui sosialisasi. Sosialisasi yang berlangsung, baik didalam keluarga, sekolah maupun media massa, menjadi sangat penting dalam mempengaruhi dan menentukan status anak perempuan dan laki-laki secara berbeda.

Dari sini muncullah apa yang disebut sebagai stereotip, yakni suatu perbedaan status dan peran yang diharapkan dari dua jenis kelamin. Misalnya, bahwa laki-laki dianggap mempunyai intelektualitas dan emosi yang lebih tinggi, serta menginginkan kerja yang penuh arti dengan harapan-harapan yang lebih besar daripada perempuan. Stereotip semacam ini telah dikembangkan melalui penelitian yang sistematis dilapangan (Lin, 1971). Stereotip inilah yang menentukan status, dan pelaksanaan status menentukan peran (Partini, 2013).

Berdasarkan penelitian tersebut terlihat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik psikologis yang berbeda. Karena mereka diharapkan menjadi berbeda, gerak kedua-duanya menjadi sangat terbatas (Sadli, 1990). Misalnya, pandangan-pandangan stereotip bahwa peran pemimpin mengandung unsur-unsur dominasi kompetisi, agresi, rasio, ambisi, dan lain sebagainya. Selama pandangan stereotip terhadap perempuan adalah non-kompetitif, non-agresif, emosional, dan tidak ambisius, maka selama itu pula akses perempuan untuk dapat menjadi pemimpin sangat kecil (Partini, 2013).

Walaupun peran tersebut normatif, namun secara historis dapat berubah sehingga harapan terhadap perempuan dan peranan perempuan pada hari ini akan berbeda dibandingkan dengan 30 tahun lalu. Yang mula-mula tidak dipertanyakan di dalam kehidupan, kemudian menjadi bahan perdebatan. Menurut Manning (1996) suatu masalah yang terkait dengan teori akan memandang perbedaan seksual, dan situasi perempuan versus laki-laki secara abstrak (Partini, 2013).

a. Komunikasi Interpersonal Berbasis Gender

Dalam organisasi modern, sistem komunikasi telah dilihat sebagai aspek yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi begitu juga dengan suatu instansi seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Upaya-upaya dalam meningkatkan produktivitas organisasi tidak terlepas dari meningkatkan kelancaran informasi di dalam internal Diskominfo Provinsi Sumatera Utara. Informasi menjadi aspek generik yang setiap saat harus dikontrol dan dijaga kesehatannya. Burhan Bungin mengatakan di dalam bukunya yang berjudul *Audit Komunikasi Pendekatan dan Metode Asesmen Sistem Informasi Komunikasi dalam Organisasi* bahwa informasi harus dapat mengalir ke semua strata, bagian, dan orang-orang. Informasi adalah sama dengan darah dalam tubuh manusia yang harus mengalir ke semua bagian tubuh manusia. Stagnasi informasi menyebabkan kerusakan pada fungsi bagian tersebut dan pada akhirnya mempengaruhi tujuan organisasi.

Informasi tersebut disalurkan melalui proses komunikasi interpersonal, maka komunikasi interpersonal merupakan hal terpenting di dalam berjalannya dunia kerja dan dalam peningkatan produktivitas atau kinerja pegawai di Diskominfo Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Gadis Melani Rusli selaku Kepala Bidang Informasi Publik sebagai berikut :

“Manusia makhluk sosial sebagai human relation, kita butuh face to face. Sehebat apapun alat bantu kita, penting komunikasi tatap muka itu. Jadi mee up, rapat itu sangat penting. Apalagi menghindarkan hal-hal yang tidak penting. Agar ada kesetaraan antara pria dan wanita. Karena imam memang tidak bisa digantikan oleh perempuan. Tapi dalam berkomunikasi perempuan tidak hanya duduk dirumah. Segitu pentingnya berkomunikasi, ketika kita bertatap muka, ada satu yang berkurang yaitu miskomunikasi. Ketika kita berbicara melalui telepon itu ada penafsiran makna yang berbeda, tapi ketika berbicara antarpersonal kita bisa meminimalisir kesalahan dan kesalahan itu akan tuntas langsung” (wawancara 5 November 2019).

Adapun pentingnya komunikasi interpersonal berjalan di dunia kerja Diskominfo Provsu adalah dalam mempermudah proses pekerjaan internal. Sebagaimana dijelaskan Ibu Dra. Nur Hayati Siahaan selaku Fungsional Pranata Humas, sebagai berikut :

“Komunikasi itu sangat penting apalagi di internal, karena tanpa komunikasi tak berjalan pekerjaan. Jadi harus ada komunikasi yang baik antar atasan bawahan antar bawahan dan atasan, sesama bawahan harus sejalan. Jadi disitulah peran komunikasi, bahkan tanpa komunikasi bisa saja pesan itu tidak tepat sasaran atau salah keperluannya misalnya. Tapi kalau komunikasinya tepat jadi tepat sarannya” (wawancara 6 November 2019).

Dalam manajemen di sebuah organisasi atau instansi kebanyakan waktu yang digunakan adalah untuk berkomunikasi termasuk komunikasi dengan bawahan, atasan, rekan kerja dan masyarakat. Aktivitas berkomunikasi ini dilakukan untuk tujuan menggerakkan ke arah pencapaian tujuan instansi atau tujuan pribadi. Peneliti melihat saat observasi berlangsung, aktivitas berkomunikasi antara bawahan dan atasan yang berbeda gender yakni pegawai pria dan wanita adalah berjalan lancar. Sebagaimana juga yang dijelaskan Ibu Gadis Melani Rusli, sebagai berikut :

“Gunakan profesional dan proposional. Kalau ada bias itukan lebih kepada personal, kita bisa mengurangi bias itu dengan metode profesional dan proposional, siapapun pimpinan kita kalau kita bisa menempatkan diri dalam situasional biasanya” (wawancara 5 November 2019).

Dalam proses berkomunikasi, penyaluran informasi yang tepat dan mudah dipahami akan bertindak sebagai katalis untuk perubahan. Justru dengan itu penyaluran informasi yang efektif dalam proses berkomunikasi akan membantu dalam usaha pencapaian tujuan Diskominfo Profsu. Dan komunikasi interpersonal termasuk sebuah alat yang tepat sebagai pencahaya informasi yang baik. Sebagaimana diungkapkan oleh Mauderhana Nasution selaku Kepala Sub Bagian Program dan Akuntabilitas. Sebagai berikut :



“Disampaikan secara langsung atau dengan interpersonal itulah cara terbaik menurut saya” (wawancara 8 November 2019).

Disamping merupakan alat terbaik, komunikasi interpersonal juga mampu meningkatkan kinerja pegawai pria dan wanita di Diskominfo Provsu. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Abdul Aziz, sebagai berikut :

“Komunikasi interpersonal sangat mempengaruhi peningkatan kinerja.....dengan komunikasi antarpribadi yang harmonis, dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasikan dan memimpin serta mengendalikan organisasi” (wawancara 5 November 2019).

Ibu Nur Hayati juga menjelaskan, sebagai berikut :

“Bisa, kalau kita berbicara secara interpersonal itu lebih efektif dia. Misalnya atasan menyampaikan ke bawahan “tolonglah buatlah seperti ini,.....” kan itukan face to face jadi kalau ada kesalahan bisa langsung tahu kesalahannya. Juga kalau komunikasi langsung atau interpersonal lebih efektif dia karena lebih cepat terselesainya tugas itu. Misalnya atasan menyuruh sesuatu secara interpersonal, disana kita akan langsung kerjakan beda jika via telepon atau lainnya” (wawancara 6 November 2019).

Ibu Gadis Melani juga menerangkan, sebagai berikut :

“Yakinkan, setiap pimpinan punya kewajiban untuk meyakinkan. Karena kita mampu bekerja dalam teamwork, karena kita harus membangun kepercayaan, how to the people trust nanti feedback nya akan orang laib beri kepada kita” (wawancara 5 November 2019).

Adapun faktor penghambat demi pencapaian peningkatan kinerja pegawai pria dan wanita di Diskominfo Provsu dalam hal komunikasi interpersonal yakni ego sektoral, batasan antara peminan dan bawahan. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Abdul Aziz, sebagai berikut :

“.....Yang utama ini hilangkan ego sektoral, anggap kita ini team. Kalau saya tetap jaim istilahnya menjaga jarak dengan staf-staf saya ini, komunikasi tidak akan berjalan dan program kegiatan disini tidak akan berjalan sesuai yang kita harapkan.....saya ada kiat dalam hati yang saya jalankan selama saya menjabat, itu paling tidak selama tiga minggu saya kumpulkan anggota-anggota saya, saya akan tanya satu persatu tentang masalah. Tapi posisi saya ini agar mereka enak menjawab saya hilangkan ego sektoral saya ini, saya anggap saya pejabat maksudnya biar keluar semua unek-unek mereka. Dalam arti bagaimana kita mencari solusi permasalahan yang dihadapi”. Demikian juga Pak Dedi Lesmana selaku staf mengungkapkan *“Cuma satu, ego aja. Misalnya aku kan pejabat ngak pantas kau ngomong sama aku”* (wawancara 5 November 2019).

Sementara faktor penghambat berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita diungkapkan oleh Ibu Gadis Melani, sebagai berikut :

“Karena laki-laki selalu menganggap perempuan dan menafikan perempuan” (wawancara 5 November 2019).

Sementara itu, Ibu Maiderhana menjelaskan bahwa :

“Tidak ada yang menghambat, kita langsung aja komunikasi interpersonal gitu. Yang menghambat karena tidak hadir, atau berhalangan untuk ke kantor. Kalau untuk melaksanakan tugas tidak ada” (wawancara 8 November 2019).

Sedangkan faktor pendukung berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Gadis Melani, sebagai berikut :

“Metode profesional dan proposional saja. Kita tidak bisa memkasakan orang untuk suka pada kita, tapi ketika kita berbicara pekerjaan kita harus profesional” (wawancara 5 November 2019).

Dengan demikian, komunikasi interpersonal merupakan hal yang penting dalam dunia kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika. Dan menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pegawai pria dan pegawai wanita. Adapun faktor penghambat ialah ego sektoral, jaim sebagai pimpinan, dan membatasi antara atasan dan bawahan. Adapun solusi sebagaimana dilakukan oleh Pak Aziz ialah melakukan komunikasi interpersonal dengan mendatangi beberapa stafnya dengan memberi pendekatan, adapun cara lain yaitu membuka forum komunikasi di bindangnya demi mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Sedangkan faktor yang menghambat berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita, kembali kepada metode profesional dan profesional.

b. Faktor Penghambat dan Pendukung

Adapun faktor penghambat demi pencapaian peningkatan kinerja pegawai pria dan wanita di Diskominfo Provsu dalam hal komunikasi interpersonal yakni ego sektoral serta adanya batasan antara peminan dan bawahan. Peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi jika setiap pegawai merasa sebagai satu team tanpa memandang posisi jabatan. Atasan juga dapat menjalin komunikasi secara berkala secara individu agar pegawai memiliki kedekatan emosional dan mengeluarkan pendapat terkait pekerjaan (Pratama, 2019).

Sementara faktor penghambat berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita adalah adanya anggapan bahwa laki-laki lebih unggul daripada perempuan (Pratama, 2019).

Menurut Deborah Tannent berpendapat bahwa kesulitankesulitan berkomunikasi yang dihadapi oleh pria dan wanita sama halnya dengan kesulitan yang dihadapi oleh orang-orang dengan latarbelakang kebudayaan yang berbeda. Ini menjelaskan mengapa perbedaan kelamin tetap masih menimbulkan masalah dalam komunikasi (2010. 194).

Sedangkan faktor pendukung berjalannya komunikasi interpersonal antara pegawai pria dan wanita adalah metode profesional dan proposional terhadap pekerjaan. Jika perihal suka dan tidak suka secara pribadi tidak bisa dipaksakan terhadap siapapun di kantor, maka untuk tugas pekerjaan sikap yang harus diutamakan adalah profesional (Pratama, 2019). Dengan demikian, komunikasi interpersonal merupakan hal yang penting dalam dunia kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal itu menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pegawai pria dan pegawai wanita.



4. KESIMPULAN

Komunikasi interpersonal dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sudah baik. Hal ini ditunjukkan bagaimana cara pegawai Dinas berkomunikasi dan menghargai satu sama lain tanpa membedakan gender. Dalam kondisi pekerjaan, pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara mengambil sikap profesional dan proposional untuk terlaksananya suasana kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa komunikasi interpersonal berjalan dengan jika sesama pegawai saling bertatap muka untuk koordinasi mengenai pekerjaan. Sedangkan faktor pendukung dan penghambat tetap terjadi namun masih dalam kondisi yang tidak mengganggu kinerja pekerjaan.

REFERENCES

- Afriyadi, Ferry. 2015. Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Karyawan Pt. Borneo Enterprindo Samarinda. *eJournal Ilmu komunikasi Ilkom Fisip Unmul*. Vol. 5 No.1.
- Bungin, Burhan. 2013. *Sosiologi Komunikasi "Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat"*. Jakarta : PT Putra Grafika.
- Budyatna, Muhammad. 2015. *Teori-Teori Mengenai Komunikasi Antar-Pribadi*, Jakarta : Kencana.
- Devito, A Joseph. 1989. *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Gunawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta : Bumi Aksra.
- Hanani, Silfia. 2017. *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Lawasi, Eva Silvani , Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5 No 1.
- Lestari, Puji, Machya Astuti Dewi. 2010. Model Komunikasi dalam Sosialisasi Pengarusutamaan Gender dan Anggaran Responsif Gender di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol. 8. No. 2.
- Liliweri, Alo. 2017. *Komunikasi Antar-Personal*. Jakarta : Kencana.
- Murdi, Ingkong. (tanpa tahun) *Peranan Interpersonal Skill dalam Komunikasi*. Senggama.
- Nurudin. 2017. *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta : Rajawali Pers
- Partini. 2013. *Bias Gender dalam Birokrasi edisi kedua*. Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Pratama, Harry. *Penguatan komunikasi interpersonal berbasis gender dalam peningkatan kinerja di dinas komunikasi dan informatika provinsi Sumatera utara*. 2019. Skripsi, Medan: Program Sarjana Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Isam Negeri Sumatera Utara.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : Grasindo.
- Suzanto Boy , Ari Solihin. 2012. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit network management system infratel pt telekomunikasi indonesia tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6, No. 2.
- Usman, Benny. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 10. No 1.