



Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi pada Pegawai di Lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis

Rino Stiawan

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning

Email: rino.teknikcom@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 15, 2024

Revised November 29, 2024

Accepted Desember 20, 2024

Keywords:

Interpersonal Communication,
Competence, Position Promotion.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the effectiveness of interpersonal communication on promotion of positions through competence in employees in Pinggir District, Bengkalis Regency. The number of samples in this study is 85 employees in Pinggir District, Bengkalis Regency. This study uses a quantitative method. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique uses Structural Equation Modelling (SEM) PLS. The results of the study show that the effectiveness of interpersonal communication has a significant effect on the promotion of positions for employees in the Pinggir District, Bengkalis Regency. Competence has a significant effect on the promotion of positions for employees in the Pinggir District, Bengkalis Regency. The effectiveness of interpersonal communication has a significant effect on the competence of employees in Pinggir District, Bengkalis Regency. The effectiveness of interpersonal communication has a significant effect on position promotion through competence in employees in Pinggir District, Bengkalis Regency.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 15, 2024

Revised November 29, 2024

Accepted Desember 20, 2024

Keywords:

Komunikasi Interpersonal,
Kompetensi, Promosi Jabatan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan melalui kompetensi pada pegawai di lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 pegawai di lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai di lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai di lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pada



pegawai di lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan melalui kompetensi pada pegawai di lingkungan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Rino Stiawan

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning

Email: rino.teknikcom@gmail.com

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif menjadi salah satu kunci kesuksesan bagi pegawai. Komunikasi terjadi sebagai media dalam penyampaian pesan dengan tujuan untuk membangun hubungan yang baik serta memperoleh informasi. Komunikasi interpersonal dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang karena sifatnya yang dialogis, berupa percakapan (Fitriani, 2017). Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan pegawai untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, memperkuat kolaborasi tim, serta meningkatkan kepercayaan dari atasan.

Komunikasi interpersonal yang efektif dinilai sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi promosi jabatan. Promosi jabatan sangat diperlukan dan menjadi bagian penting dalam suatu organisasi yang merupakan pondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan produktivitas pegawai. Promosi jabatan tidak hanya bergantung pada kemampuan komunikasi interpersonal saja, kompetensi individu yang mencakup pengetahuan. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi interpersonal perlu didukung oleh kompetensi yang kuat agar seorang pegawai dapat dipertimbangkan untuk promosi jabatan.

Fenomena yang terjadi dalam proses promosi jabatan pada pegawai di lingkungan kecamatan pinggir diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa pegawai yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses promosi yang terjadi sekarang umumnya adalah adanya pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, namun tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Padahal bisa saja terjadi seorang pegawai yang dikriteria pertama tidak lulus, tetapi baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria selanjutnya.

Selain itu, dalam promosi jabatan masih ada ketimpangan yang terjadi di instansi, sebab kadangkala kegiatan promosi masih dipengaruhi oleh adanya unsur kedekatan salah satunya melalui komunikasi interpersonal antara staf dan atasan sehingga mengabaikan syarat-syarat yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk mengadakan promosi jabatan. Kemudian permasalahan yang juga terjadi pada instansi-instansi pemerintahan salah satunya di wilayah kecamatan pinggir yakni terkadang pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak



sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya serta tidak berprestasi. Dalam hal ini bersifat relatif dan bukan mutlak artinya dapat saja seorang dapat dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai lain, meskipun dari pimpinan belum memuaskan.

Efektivitas komunikasi dapat diartikan sebagai penerimaan pesan oleh komunikan sesuai dengan pesan yang dikirim oleh komunikator, kemudian komunikan memberikan respon yang positif sesuai dengan yang diharapkan (Effendi, 2001) sehingga komunikasi yang efektif merupakan proses aliran informasi dua arah antara pengirim dan penerima informasi yang memiliki respon yang diharapkan oleh kedua pelaku komunikasi tersebut. Guerrero et al mendefinisikan bahwa komunikasi interpersonal adalah pertukaran pesan di antara orang, dengan sebuah “pesan” menjadi feature atau perilaku orang lain, yang dimaksudkan atau tidak, dapat diinterpretasikan oleh seorang oleh seorang penerima, tanpa batasan tentang jumlah orang yang terlibat dalam pertukaran tersebut (Berger, 2014). Adapun ciri dari komunikasi interpersonal ini adalah (Mulyana, 2014): pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat, pihak – pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, komunikasi ini bersifat verbal dan nonverbal. (DeVito, 2014) menjelaskan karakteristik - karakteristik efektivitas komunikasi antarpribadi dengan perspektif. Perspektif humanistic menjelaskan bahwa komunikasi antar pribadi yang efektif meliputi sifat – sifat : keterbukaan, sikap positif, kesetaraan atau kesamaan.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Indikator kompetensi menurut Gordon dalam Handoko (2021) sebagai berikut : pemahaman, nilai, kemampuan dan sikap.

Promotion is a upgrading of employee for a job of higher position and higher compensation (Akter et al., 2019). Dapat diartikan promosi adalah peningkatan karyawan untuk pekerjaan dengan posisi yang lebih tinggi dan kompensasi yang lebih tinggi. Menurut (Mantouw et al., 2022), promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan perusahaan yaitu memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status. Menurut (Widyani & Putra, 2020) promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Menurut (Hasibuan, 2017), ada beberapa indikator mengukur promosi jabatan, yaitu : kerja sama, kecakapan, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan.

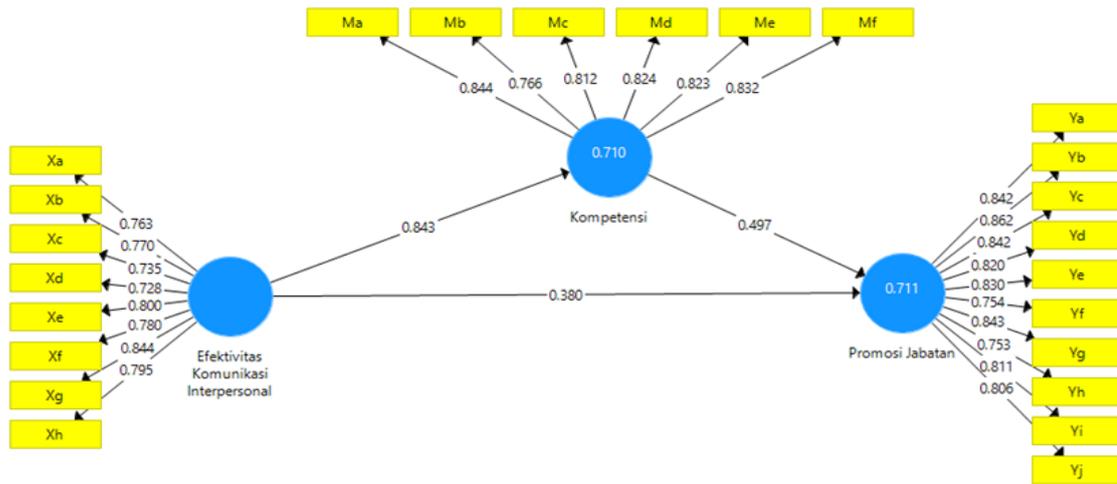
Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara dan Honorer pada Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau total *sampling*. Teknik ini digunakan ketika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85



orang. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan SEM PLS (*Partial Least Square*).

Results



Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Dari hasil pengujian *outer model* di atas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *outer loading* dari semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu semua indikator variabel dalam penelitian ini dikatakan valid. Selanjutnya melakukan pengukuran validitas konvergen dengan alat ukur *Average Variance Extrated* (AVE) dengan ketentuan nilai > 0,5.

Tabel 4.9. Nilai Average Variance Extrated

	<i>Average Variance Extrated</i>
Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X)	0,605
Kompetensi (M)	0.668
Promosi Jabatan (Y)	0.668

Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Dari tabel nilai *Average Variance Extrated* di atas diketahui semua variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat untuk dikatakan valid dengan nilai *Average Variance Extrated* yaitu > 0,5. Kemudian rincian nilai akar *Average Variance Extrated* setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Nilai Akar Average Variance Extrated

	Efektivitas Komunikasi Interpersonal	Kompetensi	Promosi Jabatan
Efektivitas Komunikasi Interpersonal	0,778		
Kompetensi	0,843	0,817	
Promosi Jabatan	0,779	0,818	0,817

Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024



Diketahui dari tabel di atas bahwa nilai akar *Average Variance Extrated* setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai akar *Average Variance Extrated* yang berhubungan dengan variabel lain. Jadi menurut syarat yang sudah ditetapkan, *diskriminant validity* dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat.

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 4.11. Composite Reliability Variabel

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efektivitas Komunikasi Interpersonal	0,906	0,911	0,924	0,605
Kompetensi	0,900	0,903	0,923	0,668
Promosi Jabatan	0,944	0,946	0,953	0,668

Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Dari tabel data di atas, diketahui nilai *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha* dan rho-A pada masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,7$ yang artinya sudah memenuhi syarat reliabel.

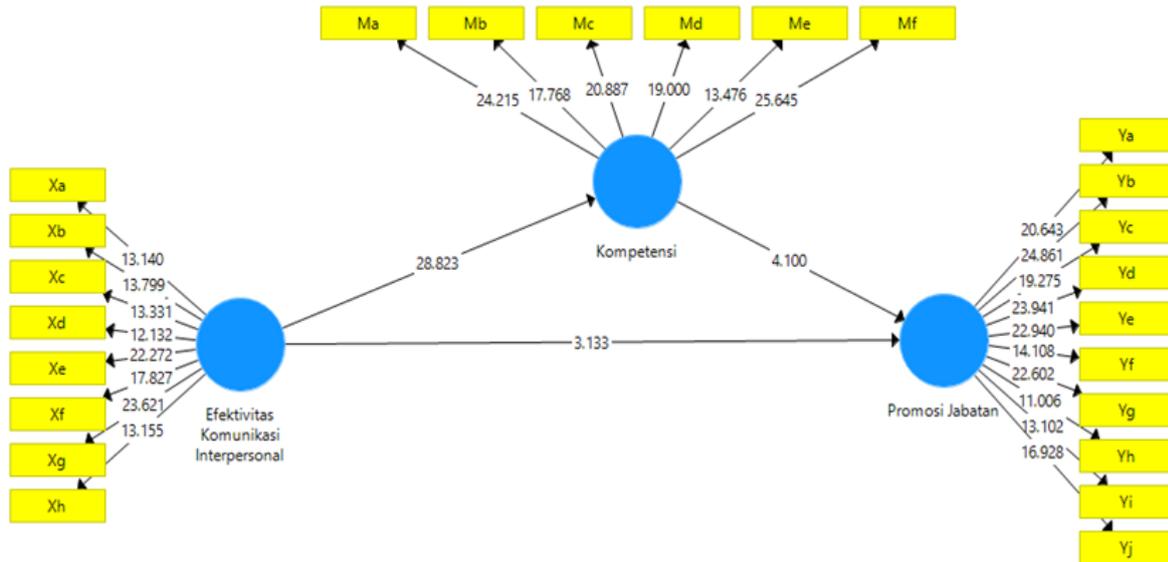
Tabel 4.12. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kompetensi (M)	0.710	0.707
Promosi Jabatan (Y)	0.711	0.704

Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Dari tabel data di atas, dapat diketahui bahwa nilai *r-square adjusted* pada penelitian ini adalah 0,707 yang memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel mediasi adalah sebesar 70,7% (Sedang). Jadi dapat dikatakan kemampuan variabel efektivitas komunikasi interpersonal (X) berada pada kategori sedang dalam menjelaskan variabel kompetensi (M) yaitu 70,7%.

Kemudian kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat melalui variabel mediasi adalah sebesar 0.704 atau 70,4% (Sedang). Jadi dapat dikatakan kemampuan variabel efektivitas komunikasi interpersonal (X) berada pada kategori sedang dalam menjelaskan variabel promosi jabatan (Y) melalui variabel kompetensi (M) yaitu 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% merupakan pengaruh variabel bebas yang lain, yang tidak diukur dalam penelitian ini.



Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Tabel 4.13. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X) -> Promosi Jabatan (Y)	0,380	0,383	0,121	3,133	0,002
Kompetensi (M) -> Promosi Jabatan (Y)	0,497	0,498	0,121	4,100	0,000
Efektivitas Komunikasi Interpersonal (X) -> Kompetensi (M)	0,843	0,847	0,029	28,823	0,000

Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Hipotesis 1

Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir dengan koefisien sebesar 0,380 dan p values 0,002 lebih kecil dari 0,5 (signifikan). Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya semakin baik efektivitas komunikasi interpersonal maka promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir semakin meningkat.

Hipotesis 2

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir dengan koefisien sebesar 0,497 dan p values 0,000 lebih kecil dari 0,5 (signifikan). Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya semakin meningkat kompetensi pegawai maka promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir semakin meningkat.



Hipotesis 3

Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir dengan koefisien sebesar 0,843 dan *p values* 0,000 lebih kecil dari 0,5 (signifikan). Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 diterima. Artinya semakin baik efektivitas komunikasi interpersonal pegawai maka kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir semakin meningkat

Tabel 4.14. Indirect Effects

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Efektivitas Komunikasi Interpersonal -> Kompetensi -> Promosi Jabatan	0,419	0,421	0,101	4,137	0,000

Sumber dari hasil olah data penelitian tahun 2024

Hipotesis 4

Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan melalui kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir dengan koefisien sebesar 0,419 (positif). Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 diterima. Artinya semakin baik efektivitas komunikasi interpersonal maka kompetensi pegawai semakin meningkat dan promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir semakin meningkat.

Diskusi

Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir

Komunikasi interpersonal adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis (Mangkunegara, 2019). Penelitian ini menemukan hasil bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Menurut (Effendi, 2015) komunikasi interpersonal yang efektif merupakan salah satu komponen kunci untuk mencapai kesuksesan pribadi dan profesional. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan orang lain adalah faktor yang sangat penting dalam karir, hubungan sosial, dan perkembangan pribadi. Efektivitas komunikasi interpersonal yang baik dapat berdampak positif terhadap promosi jabatan. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat membantu membuka peluang baru dan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari, 2021) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut. Salah satu faktor



yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu kompetensi. Kompetensi dan promosi jabatan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Menurut (Wibowo, 2019) kompetensi adalah faktor pertama yang mempengaruhi promosi jabatan. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prasetyo & Suharini, 2018) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir

Komunikasi interpersonal adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, yang bertujuan untuk menarik kesimpulan tentang makna sesuatu. Komunikasi interpersonal juga merupakan proses perkembangan yang terjadi melalui sejumlah tahapan untuk mengurangi ketidakpastian terhadap lawan bicara yang baru dikenal (Wibowo, 2019). Efektivitas komunikasi interpersonal dapat berpengaruh positif terhadap kompetensi seseorang. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat membantu seseorang untuk membangun hubungan yang baik, menyelesaikan masalah, dan mencapai tujuan.

Penelitian ini menemukan hasil bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Menurut (Effendi, 2015) kompetensi dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Orang yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik cenderung lebih berhasil dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2024) yang melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan konsep diri terhadap kompetensi guru SMP Negeri kecamatan mandau kabupaten bengkalis yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan melalui kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir

Komunikasi interpersonal secara umum adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, masing-masing orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya. Penelitian ini menemukan hasil bahwa efektivitas komunikasi interpersonal terhadap promosi jabatan melalui kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir Menurut (Effendy, 2015) komunikasi interpersonal yang baik dapat membantu seseorang meraih kesuksesan dalam karir, termasuk promosi jabatan. Hal ini karena keterampilan interpersonal dapat membuka peluang karir yang lebih baik. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari, 2021) yang membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap promosi jabatan. Kemudian penelitian dari (Alimuddin, 2017) yang melakukan penelitian mengenai peran sistem manajemen kinerja, kompetensi pegawai dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dari hasil temuan penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi promosi jabatan melalui kompetensi pegawai.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Semakin baik komunikasi interpersonal maka promosi jabatan semakin meningkat. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal tidak baik maka promosi jabatan akan mengalami penurunan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Semakin meningkat kompetensi pegawai maka promosi jabatan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin menurun kompetensi pegawai maka promosi jabatan juga akan mengalami penurunan.
3. Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Semakin baik komunikasi interpersonal maka kompetensi pegawai semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik komunikasi interpersonal maka kompetensi pegawai semakin menurun.
4. Efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap promosi jabatan melalui kompetensi pegawai di lingkungan kecamatan pinggir. Semakin baik komunikasi interpersonal maka kompetensi pegawai akan semakin meningkat dan promosi jabatan juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tidak baik komunikasi interpersonal maka kompetensi pegawai akan menurun dan promosi jabatan juga mengalami penurunan.

Daftar Pustaka

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). *ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9 . 3 (2020) : 227-244 Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja : Perspektif Social Exchange Theory Pendahuluan Keadilan organisasional (organizational justice) merupakan pers. 3, 227–244.*
- Alimuddin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13 (3).
- Akmaludin, A., Mulyani, A., Santoso, B., & Widiyanto, K. (2019). Position Based Job Promotion Using Multi-Criteria Elimination VIKOR Method. *Journal of Physics: Conference Series*, 1179(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1179/1/012013>
- Akter, N., Akter, M. K., & Turale, S. (2019). Barriers to quality of work life among Bangladeshi nurses: a qualitative study. *International Nursing Review*, 66(3), 396–403. <https://doi.org/10.1111/inr.12540>
- Baron, R. A., & Marfeman, G. D. (2000). Beyond social capital : How social skills can enhance entrepreneurs ' success. *Academy of Management Executive*, 14(1), 106–115.
- Basriani, A., & Marthina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 2(76), 15–28.
- Basuni, F. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemkot Administrasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5), 6.
- Berger, J. (2014). Word of mouth and interpersonal communication: A review and directions for future research. *Journal of Consumer Psychology*, 24(4), 586–607.



<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2014.05.002>

- Bungin, B. (2017). *Komunikasi Pariwisata (Tourism Communication): Pemasaran dan. Brand Destination*. Kencana.
- Daryanto, R. (2016). *Teori komunikasi*. Gava Media.
- de Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership = communication? The relations of leaders' communication styles with leadership styles, knowledge sharing and leadership outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9140-2>
- DeVito, J. A. (2014). *Interpersonal Message*. Pearson Education.
- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Davies-Black Pub., 2004.
- Effendy, O. U. (2015). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan moderasi dalam analisis statistik : menggunakan program ibm spss 25,process versi 3.1 dan warppls 6.0* (1st ed.). Yoga Pratama.
- Gilley, J. W., Morris, M. L., Waite, A. M., Coates, T., & Veliquette, A. (2010). Integrated theoretical model for building effective teams. *Advances in Developing Human Resources*, 12(1), 7–28. <https://doi.org/10.1177/1523422310365309>
- Halim, A., & Satria. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 28–40. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/view/120>
- Hargie, O., & Tourish, D. (2000). *Handbook of communication audits for organisations*. Psychology Press.
- Hartono, Jogiyanto, A. W. (2020). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis* (2nd ed.). UPP STIM YKPN - Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Lestari, I. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi. *President University*, 18.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.
- Madlock, P. E. (2008). The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. *Journal of Business Communication*, 45(1), 61–78. <https://doi.org/10.1177/0021943607309351>
- Mantouw, G., Pio, R., & Punuindoong, A. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, 3(1), 54–60.
- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, D. D., & Suharini. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank CIMB Niaga tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 118–125.



<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2975>

Prastowo, A. (2011). *Memahami Metode-Metode Penelitian*. Ar-Ruzz Media.

Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 5(1), 59–75.

Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosda Karya.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Ritonga, A. H., & Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 112–125.

Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2019). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (2nd ed.). PT. Raja Grafindo persada.

Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>

Rusdiono, R., Patriani, I., & Padilah, A. H. (2022). Dinamika Proses Promosi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. *Journal of Social and Policy Issues*, 4, 151–158. <https://doi.org/10.58835/jspi.v2i4.64>

Rusvitawati, D., Sugiati, T., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.20527/jwm.v7i1.172>

Sari, Y. Y. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru Smp Negeri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal ilmu manajemen pendidikan*, 12 (2).

Siswanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

Smith, B. dan. (2010). *Management Communication*. John Wiley & Sons.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2006). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.Inc.

Sugianingrat. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Bheavior*. Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta,CV.

Sumardjo, M., & Priansa, D. juni. (2018). *Manajemen Pengembangan. Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta,CV.

Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu.

Sutrisno, M. S. Z. (2022). Pkm. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pedampingan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Widya Mahadi*, 2(2), 52–60. <https://doi.org/10.59672/widyamahadi.v2i2.1956>

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>



Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT.Rajagrafindo Persada.

Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>

Yuliza, M., & Desri, M. (2021). *3994-181-16488-1-10-20210713*. 23(1).

Zainuddin, Z., Chu, S. K. W., Shujahat, M., & Perera, C. J. (2020). The impact of gamification on learning and instruction: A systematic review of empirical evidence. *Educational Research Review*, 30(February). <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100326>