

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KELURAHAN PADANG BULAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**DINI TRI UTARI SIJABAT
228320068**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/25

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KELURAHAN PADANG BULAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

DINI TRI UTARI SIJABAT
228320068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan
Nama : Dini Tri Utari Sijabat
NPM : 228320068
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembimbing

Pemanding

(Dr. Nur Aisyah, S.E, M.Si)

Pemanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan

(Fitriani Tobing, S.E, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 11 Maret 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/25

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Padang Bulan Kota Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Maret 2025



Dini Tri Utari Sijabat
228320068

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Tri Utari Sijabat
NPM : 208320068
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 11 Maret 2025

Yang menyatakan,



Dini Tri Utari Sijabat

RIWAYAT HIDUP

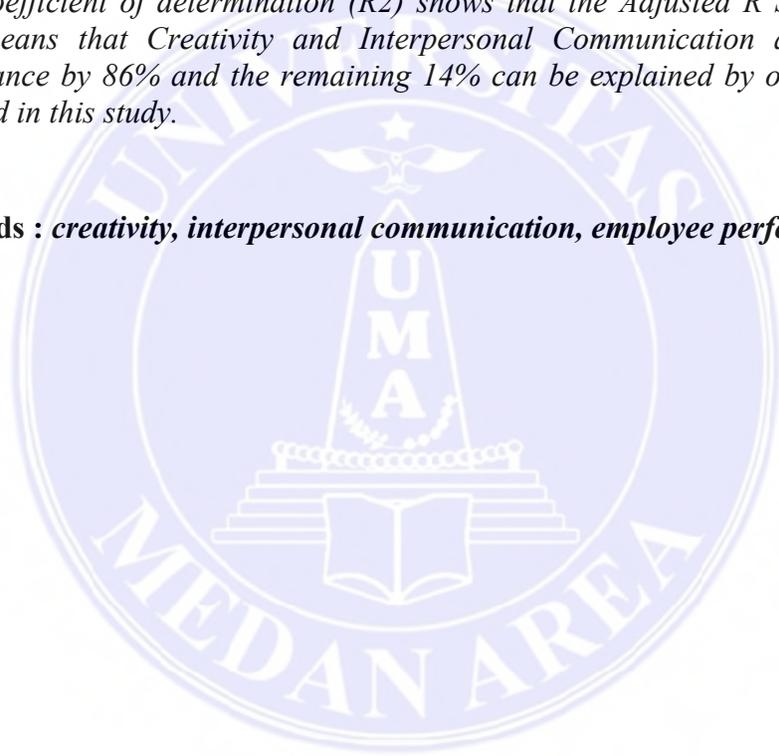


Nama	DINI TRI UTARI SIJABAT
NPM	228320068
Tempat,Tanggal Lahir	Binjai, 27 Januari 2000
Nama Orang Tua :	
Ayah	Jauman Sijabat
Ibu	Ranti Malau
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Swasta Santo Thomas 1 Medan
SMA/SMK	SMA Swasta Santo Thomas 1 Medan
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081264862492
Email	Dinitriutari@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of creativity and interpersonal communication on employee performance in the Padang Bulan urban village of Medan city. This research is associative research. The population in this study were employees of Padang Bulan Urban Village, Medan City, totaling 38 respondents, calculating the number of saturated sampling samples where the entire population was sampled. Data collection methods in this study were observation, interviews and questionnaires. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The-F test results show that Creativity and Interpersonal Communication together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the test of the coefficient of determination (R^2) shows that the Adjusted R Square value of 0.860 means that Creativity and Interpersonal Communication affect employee performance by 86% and the remaining 14% can be explained by other factors not examined in this study.

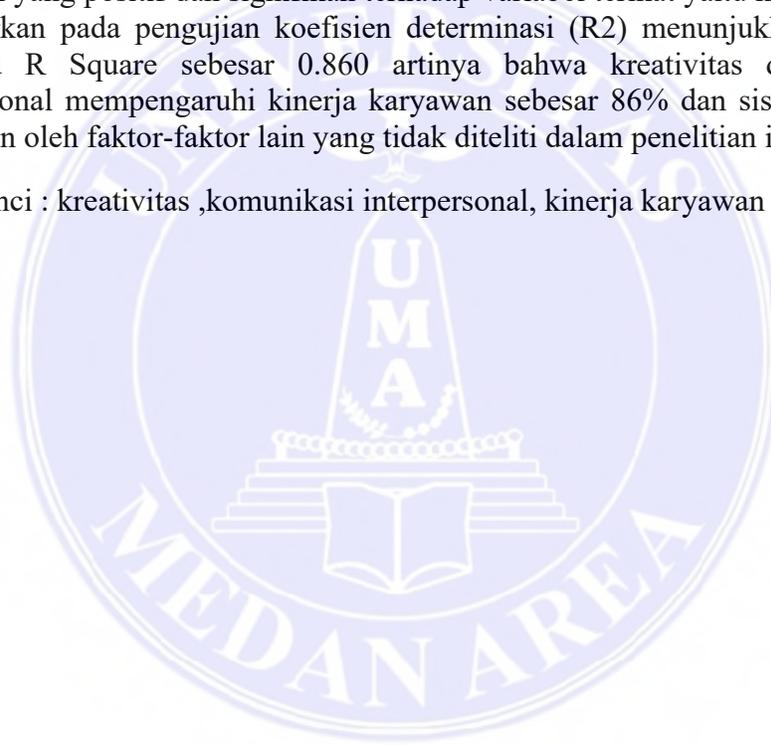
Keywords : *creativity, interpersonal communication, employee performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan yang berjumlah 38 responden, perhitungan jumlah sampel sampling jenuh yang dimana seluruh populasi di jadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0.05. Hasil uji-F menunjukkan bahwa kreativitas dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.860 artinya bahwa kreativitas dan komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86% dan sisanya 14% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kreativitas ,komunikasi interpersonal, kinerja karyawan



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena kasih dan anugrah-Nya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan baik, guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun judul dari penelitian ini **“Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan”**.

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sangat mendalam kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Jauman Sijabat dan Ibu Ranti Malau dengan dukungan yang diberikan baik moral, material, serta doa yang tidak pernah putus telah menjadi motivasi utama dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), M.Mgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing, SE. M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE,M.Acc, Ak selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE, M.Si selaku Dosen Ketua yang telah memberikan saran serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Nur Aisyah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Riza Fanny Meutia, SE, MM selaku Dosen sekretaris yang telah memberikan saran serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Saudara-saudari tercinta (Kak Evida, Kak Ely, Bang Ijan) yang senantiasa mendukung baik material dan spiritual tanpa pernah putus dan senantiasa memberikan semangat untuk terus belajar.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Penulis



Dini Tri Utari Sijabat
228320068

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1 Kreativitas	13
2.1.1 Pengertian Kreativitas.....	13
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas	14
2.2.3 Indikator Kreativitas	16
2.2 Komunikasi Interpersonal.....	17
2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	17
2.2.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal	19
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	20
2.2.4 Indikator Komunikasi Interpersonal	22
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Konseptual.....	26
2.5 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian	28
3.1.1 Jenis Penelitian	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	29

3.3 Definisi Operasional	30
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.4.1 Jenis Data	31
3.4.2 Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.6.5 Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Kelurahan Padang Bulan.....	41
4.1.1 Visi dan Misi.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi	43
4.2 Analisis Data	44
4.2.1 Analisis Deskriptif responden.....	44
4.2.2 Analisis Karakteristik Responden.....	45
4.2.3 Frekuensi Jawaban	46
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.3.1 Uji Normalitas.....	58
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	60
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.4 Hasil Uji Regresi.....	61
4.5 Pengujian Hipotesis	62
4.5.1 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	62
4.5.2 Uji Signifikansi Serempak (Uji F)	63
4.5.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	64
4.6 Pembahasan.....	65
4.6.1 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.6.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.6.3 Pengaruh Kreativitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Kelurahan Padang Bulan	1
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	29
Tabel 3. 2 Pembagian Jumlah Karyawan	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional	31
Tabel 3.4 Bobot Nilai Kuesioner	33
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel Kreativitas.....	34
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal.....	34
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Usia	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pendidikan	46
Tabel 4.4 Instrumen Skala <i>Mean</i>	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kreativitas X_1	47
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)	50
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.8 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	59
Tabel 4.9 Uji Nilai Tolerance dan VIF	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi.....	62
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.12 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (UJI-F).....	64
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Kelurahan Padang Bulan Kecamatan Medan Baru Kota Medan	44
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram.....	58
Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	59
Gambar 4.4 Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Data Penelitian.....	77
Lampiran 3. Tabel rtabel.....	83
Lampiran 4. Tabel Uji-F.....	84
Lampiran 5. Tabel Uji-T.....	85
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian.....	86
Lampiran 7. Surat Selesai Riset.....	87



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu (Area, 2021).

Berikut kinerja karyawan di Padang Bulan Kota Medan:

**Tabel 1.1
Kinerja Kelurahan Padang Bulan**

INDIKATOR	SUB INDIKATOR	TAHUN 2023	TAHUN 2024
Kinerja	a. Kebijakan dalam pemberdayaan masyarakat	TidakAda	TidakAda
	b. Pembinaan kemasyarakatan		
	- Melakukan forum-forum kebersamaan, seperti gotong royong 2 tahun terakhir	Ada	Ada
	- <i>Reward</i> bagi karyawan	TidakAda	TidakAda
	c. Budaya Kerja		
- Data kehadiran karyawan secara rutin	Ada	Ada	
- Standar jam pelayanan	Ada	Ada	
d. Apakah telah memiliki SOP pelayanan	Ada	Ada	

Sumber : Kelurahan Padang Bulan, 2023-2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tidak adanya kebijakan dalam pemberdayaan masyarakat dan *reward* langsung bagi karyawan sangat mempengaruhi komunikasi interpersonal dan kreativitas yang ada pada Kelurahan Padang Bulan masih belum cukup optimal dalam pelayanan kepada masyarakat.

Luh Kadek,dkk (2020) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan yaitu proses komunikasi interpersonal dan kreativitas kerja. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa proses komunikasi interpersonal yang berjalan telah memberi dampak yang sangat baik dan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

Citra (2023) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu Nasor (2019) menyarankan bahwa diperlukan komunikasi interpersonal yang dapat menjalin interaksi individu secara baik dan mampu mengarahkan pada pencapaian suatu tujuan secara efektif yaitu tercapainya pemberdayaan masyarakat. Komunikasi interpersonal dapat meningkatkan prestasi kerja dalam pemberdayaan untuk mencapai keberhasilan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja seorang dalam kinerjanya akan ditentukan faktor peran kepemimpinan dengan cara tertentu untuk melakukan komunikasi secara efektif.

Amalia (2020) menyatakan salah satu aspek untuk kreativitas adalah pendorong yaitu bakat kreatif jika ada dorong dan dukungan dari lingkungannya.

Kreativitas dapat dipengaruhi secara eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang bersangkutan yaitu adanya penghargaan bagi yang kreatif, dorongan untuk melakukan berbagai eksperimen dan kegiatan kreatif, dorongan untuk mengembangkan diri. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan kreativitas atau hasil kerja yang mereka buat, maka secara tidak langsung dapat memengaruhi pemikiran kreatif yang dimiliki.

Geomanda,dkk (2024) mengemukakan bahwa kreativitas karyawan pemerintah yang efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dengan berhasil. Ketika karyawan pemerintah mampu menghadirkan kreativitas yang produktif, hal ini dapat menghasilkan dampak yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Ketika kreativitas ini diaplikasikan dengan baik, karyawan pemerintah mampu mencapai tujuan organisasi dengan cepat dan tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufan,dkk (2020) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan suatu kondisi komunikasi yang baik dalam perusahaan dan jiwa kreativitas pada diri karyawan agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

Syarif (2020) menyatakan komunikasi yang efektif tergantung pada hubungan antara pemimpin dan bawahan. Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting bagi terciptanya kinerja dan efektivitas. Komunikasi interpersonal mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi. Anggota organisasi memerlukan informasi

untuk menunjang kinerjanya. Seorang lurah dengan perilaku kepemimpinan mampu menyerap berbagai informasi yang berasal dari komunikasi interpersonal.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Lurah Ijan Paulinus Sijabat mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam apel pagi dan terkadang tidak inisiatif dalam bekerja hanya menunggu instruksi saja.

Kinerja Kelurahan Padang Bulan Kota Medan yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja di perusahaan belum berjalan dengan baik. Karyawan cukup sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sering terjadi ketidakjelasan informasi dan instruksi dalam penyampaian suatu pekerjaan yang disampaikan oleh pimpinan ke bawahan sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Kelurahan Padang Bulan tidak adanya kebijakan dalam pemberdayaan masyarakat sehingga karyawan kurang cepat tanggap dalam merespon keinginan masyarakat. Karyawan juga harus melaksanakan apa yang diperintahkan tanpa ada pertanyaan sehingga terjadilah kesenjangan antara atasan dengan bawahannya yang mengakibatkan sinergisitas dan kinerja belum sepenuhnya tercapai seperti menindaklanjuti masukan dari masyarakat secara langsung dan tepat sasaran.

Dari segi kreativitas karyawan juga masih kurang optimal. Kelurahan Padang Bulan masih kurang termotivasi untuk bekerja karena tidak adanya reward langsung bagi karyawan. Dan tidak adanya inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja bahkan ketika tidak ada pekerjaan mereka akan bersantai pada jam kerja dan keluar dari ruangan untuk mengobrol dan

menunggu perintah atau arahan dari pimpinan untuk diberikan tugas atau pekerjaan yang lain.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal dengan judul **“Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Turunnya kreativitas disebabkan oleh ketidakadanya reward langsung yang diberikan kepada karyawan, sehingga mempengaruhi hasil yang dicapai dalam bekerja. Kemudian berkaitan dengan komunikasi interpersonal, kantor Kelurahan masih kurangnya komunikasi antar rekan kerja, hanya menunggu instruksi dari atasan saja, dan tidak adanya kebijakan pemberdayaan masyarakat sehingga pekerja tertunda dan belum optimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang bulan Kota Medan?

3. Apakah kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada kreativitas dan komunikasi interpersonal.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan terkait peningkatan kinerja karyawannya, juga dapat memperbaiki permasalahan yang terkait dengan bagaimana membentuk suatu kreativitas dan

komunikasi interpersonal yang baik bagi karyawan, dan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu karyawan dipengaruhi oleh kinerjanya. Kinerja adalah tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pada periode tertentu. *Team work* yang tepat diciptakan oleh manajemen bukan saja dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawannya melainkan juga dapat menumbuhkan semangat yang senantiasa menggelora dalam diri karyawan (Falah, 2020).

Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di produksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Suci Melati Suwardi (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan ialah kinerja karyawan yaitu hasil dari kerja individu yang dibuktikan oleh bukti yang konkrit.

Fauzobihi,dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja karyawan

tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Finthariasari,dkk (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan efek sinergis dalam pencapaian tujuan kerja dan pencapaian kemampuan pegawai untuk kinerja yang optimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Area (2021) menunjukkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Indahningrum (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Suci Melati Suwardi (2023) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor internal individu

Faktor internal individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.

2. Faktor organisasi

Faktor Organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, dan fasilitas penunjang.

3. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi spritualitas, persepsi, sikap, keperibadian dalam pekerjaan (perilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Menurut Falah (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality yang artinya karyawan yang memiliki IQ (kemampuan potensi) di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan berhubungan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
- b. Ketepatan waktu. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas yang lain.
- c. Inisiatif. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan inisiatifnya, artinya karyawan memutuskan atau melakukan suatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

Menurut Falah (2020) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

Waktu penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

Taat Asas tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Mangkunegara (2020) menyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, dan keterampilan dari kerja seorang karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Kehandalan

Kehandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain, pekerjaan, dan kerjasama.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain: kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan inisiatif.

2.1 Kreativitas

2.1.1 Pengertian Kreativitas

Kreativitas adalah suatu konstruksi inovatif yang berkaitan dengan masalah dalam pekerjaan dan dapat diselesaikan dengan cara yang tepat, langkah demi langkah, dan kemampuan seorang individu dapat mengembangkan solusi yang berguna untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan Taufan, dkk (2020).

Luh Kadek, dkk (2020) menyatakan bahwa kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasabella (2021) mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tidak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tidak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab. Menurut Indahningrum, dkk (2020), kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat.

Sri Langgeng Ratnasari,dkk (2020) menyatakan bahwa kreativitas adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang menandai adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang sama sekali baru atau kombinasi dari karya-karya yang telah ada sebelumnya menjadi suatu karya baru yang dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan dan mencari alternatif pemecahannya melalui cara-cara berpikir yang menyeluruh.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas

Nasabella (2021) menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kreativitas individu yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan faktor

Lingkungan pada sumber daya yang mendukung strategi perusahaan, menekankan pada kepentingan kemampuan internal perusahaan untuk mengoperasikannya seberapa jauh pengaruh lingkungan sosial ekonomis.

2. Pimpinan

Kemampuan pimpinan dari suatu perusahaan baik besar maupun kecil, dianggap sebagai faktor yang penting dalam membentuk nilai organisasi dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu istilah deskriptif yang dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai berkehidupan bersama, sedangkan organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Struktur organisasi

Struktur Organisasi adalah susunan formal pekerjaan dalam sebuah organisasi.

Struktur ini dapat ditampilkan secara visual dalam sebuah bagan organisasi yang berfungsi melayani berbagai tujuan.

5. Kemampuan perusahaan dalam berinovasi, tidak diragukan lagi dapat meningkatkan keunggulan bersaing.

Falah (2020) menyebutkan bahwa beberapa faktor penting yang mempengaruhi kreativitas, diantaranya:

1. Kemampuan kognitif

Kemampuan kognitif meliputi pendidikan formal. Faktor ini mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu yang bersangkutan.

2. Disiplin

Karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri, kesungguhan dalam menghadapi frustrasi, dan kemandirian. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dan menentukan ide-ide yang kreatif untuk memecahkan masalah.

3. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar, dapat memecahkan masalah dengan baik.

4. Lingkungan sosial

Kreativitas juga dipengaruhi lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar.

2.2.3 Indikator Kreativitas

Dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kreativitas yang baik agar tujuan yang dicapai dapat terlaksanakan. Menurut Rachmawati (2015) menyebutkan bahwa ukuran indikator kreativitas dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori berikut ini :

a. Kemampuan berfikir

Indikator yang mengukur apakah karyawan mampu memberikan ide-ide baru untuk organisasi.

b. Motivasi

Indikator ini mengukur apakah adanya dorongan dan rangsangan agar pegawainya terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

c. Prestasi kerja

Indikator ini mengukur tingkat prestasi yang sudah diraih oleh organisasi.

Indahningrum,dkk (2020) menyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Keluwesan

Keluwesan adalah sebuah kemampuan dalam mengemukakan ide, dan jawaban atau pertanyaan yang berbeda-beda atau bervariasi.

2. Keaslian

Keaslian yang dapat dikatakan sebuah kemampuan dalam memberikan sebuah ide pengetahuan secara nyata dan diketahui kebenarannya oleh orang banyak.

3. Penguraian

Penguraian adalah suatu kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.

3. Perumusan kembali

Perumusan kembali adalah suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangka ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru. Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, kemampuan berfikir, motivasi, dan prestasi kerja.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, kemampuan berfikir, motivasi, dan prestasi kerja.

2.2 Komunikasi Interpersonal

2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupannya, manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti

organisasi atau perusahaan. Komunikasi dapat berlangsung didalam berbagai konteks baik komunikasi interpersonal maupun komunikasi massa. Dalam berkomunikasi pihak pemberi pesan/penyampai bukan hanya mempertimbangkan pesan apa yang akan disampaikan tetapi juga bagaimana cara penyampaiannya (Fauzobihi,dkk 2022).

Citra (2023) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan antar orang atau antar pribadi. Menurut Anugrahi (2023) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Komunikator interpersonal berkumpul di satu tempat, sehingga memudahkan mereka untuk terlibat dalam pertemuan tatap muka.

Butarbutar (2021) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah bagian interaksi antar beberapa orang. Definisi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian dari komunikasi lebih personal antar individu. Beberapa faktor yang membuat komunikasi interpersonal berhasil untuk dihindari: perbedaan persepsi dan bahasa, pendengaran yang buruk, gangguan emosional, perbedaan budaya, dan gangguan fisik.

Suranto (2011) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta menanggapi secara langsung.

2.2.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan bagi setiap individu, karena dengan terjalannya komunikasi interpersonal yang baik individu akan mengenal dirinya sendiri bahkan dunia luar dirinya. Menurut Ramada (2020) menjelaskan bahwa terdapat enam tujuan penting dalam komunikasi interpersonal. Adapun tujuan komunikasi interpersonal dapat dilihat sebagai berikut:

1. Menemukan diri sendiri

Dalam pertemuan interpersonal, banyak sekali individu belajar tentang dirinya sendiri maupun orang lain, sehingga sebagian besar persepsi yang individu bentuk merupakan hasil dari apa yang individu pelajari dalam pertemuan interpersonal tersebut, dengan cara membicarakan diri sendiri dengan orang lain.

2. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal menjadikan diri individu lebih memahami tentang diri sendiri dan orang lain yang berkomunikasi dengannya. Hal ini menjadikan individu memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian orang lain.

3. Membentuk menjaga hubungan yang penuh arti.

Individu sering menggunakan waktunya untuk berkomunikasi interpersonal yang dihabiskan dalam membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

4. Untuk bermain dan kesenangan

Tujuan berkomunikasi salah satunya juga adalah untuk bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah untuk menerima kesenangan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitasnya. Menurut Ramada (2020) menyebutkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Citra diri (*self image*)

Setiap individu mempunyai gambaran tertentu mengenai dirinya, status sosialnya, kelebihan dan kekurangannya. Dengan kata lain citra diri menentukan ekspresi dan persepsi individu. Individu belajar menciptakan citra diri melalui hubungannya dengan individu lain, terutama individu lain yang penting baginya.

b. Citra pihak lain (*The image of the others*)

Citra pihak lain juga menentukan cara dan kemampuan individu berkomunikasi. Di pihak lain, individu yang diajak berkomunikasi mempunyai gambaran khusus bagi dirinya. Dalam konteks orangtua anak, citra pihak lain diberikan oleh orangtua terhadap anak atau anak terhadap orangtua. Terkadang proses komunikatif dapat berjalan dengan lancar, tenang dan jelas.

c. Lingkungan fisik

Tingkah laku individu berbeda dari satu tempat ke tempat lain, karena setiap tempat memiliki kondisi geografis yang berbeda-beda, sehingga kondisi geografis tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal.

d. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial mencakupi nilai-nilai dan norma-norma yang ada di tengah masyarakat, sehingga norma-norma dan nilai-nilai telah mengatur adat berbahasa yang sopan dan baik sesuai dengan tempat lingkungan sosial tersebut berada, sehingga individu yang tinggal di lingkungan sosial tersebut harus menjaga dan mentaatinya.

- e. Kondisi mempunyai pengaruh terhadap komunikasi, baik itu kondisi fisik maupun emosional. Kondisi fisik yang sakit akan menjadikan individu kurang cermat dalam memilih kata-kata. Sedangkan kondisi emosional yang kurang stabil menyebabkan kurangnya pengendalian pesan yang ingin disampaikan.

- f. Bahasa tubuh (*body language*)

Bahasa tubuh juga sangat efektif dalam penyampaian komunikasi.

Falah (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal:

1. Percaya (*Trust*)

Percaya yaitu mengandalkan perilaku orang lain dengan menanggung beberapa resiko guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Suportif

Suportif merupakan sikap adil yang digambarkan dengan mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.

3. Sikap terbuka

Sikap terbuka merupakan salah satu faktor pengaruh terhadap komunikasi interpersonal yang berlawanan dengan sikap tertutup.

2.2.4 Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan, dikarenakan jika komunikasi yang digunakan salah maka tujuan perusahaan akan terhambat. Menurut Suranto (2011) menyatakan bahwa indikator komunikasi interpersonal dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

a. Keterbukaan

Indikator ini mengukur kemauan kita untuk memberikan tanggapan kepada orang lain dengan jujur dan terus terang tentang apa yang dikatakannya.

b. Umpan balik

Indikator ini mengukur tentang reaksi yang diberikan oleh si pendengar tentang hal yang didengarnya dari seseorang yang memberikan informasi.

c. Bertanggung jawab

Indikator ini mengukur sikap tanggung jawab seorang komunikan atas informasi yang di beritahukannya kepada si pendengar.

Suci Melati Suwardi (2023) menyebutkan bahwa Adapun indikator-indikator komunikasi yaitu:

1. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan pada keterbukaan di dalamnya terdapat 3 aspek yaitu :

- a. Adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan.
- b. Komunikator bersedia untuk mengutarakan reaksinya secara jujur pada stimulus.
- c. Bertanggungjawab secara terbuka bahwa perasaan serta pikiran memang murni berasal dari diri pikirannya.

2. Empati (*empathy*)

Empati adalah kemampuan seseorang dalam memahami atau mengetahui berdasarkan sudut pandang mereka sendiri tentang sikap, harapan, motivasi, dan keinginan orang lain.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Sikap mendukung ialah salah satu aspek yang harus dijaga agar kualitas suatu hubungan interpersonal menjadi efektif.

4. Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif setidaknya mengarah pada jika seseorang mempunyai sikap positif di dalam dirinya maka komunikasi interpersonal yang terjalin akan terbina. Interaksi dapat berjalan secara efektif maka dibutuhkan adanya perasaan positif.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Kesetaraan adanya pengakuan dari setiap individu bahwa mereka bernilai dan berharga, serta memiliki hal penting guna dikontribusikan dari kedua belah pihak.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, keterbukaan, umpan balik dan bertanggung jawab.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi Interpersonal, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store. Luh Kadek, dkk (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen (X_1) 2. Komunikasi Interpersonal (X_2) 3. Kreativitas (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diketahui bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panama Bali Store. 2. Diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panama Bali Store. 3. Diketahui bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panama Bali Store.
2.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Republik Media Mandiri). Taufan, Dkk (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Kreativitas (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi interpersonal pada PT. Republik Media Mandiri berada pada kategori baik. 2. Kreativitas karyawan pada PT. Republik Media Mandiri berada pada kategori tinggi. 3. Kinerja karyawan pada PT. Republik Media Mandiri berada pada kategori baik. 4. Komunikasi interpersonal dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Republik Media
3.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KAO Chemical Indonesia. Fauzobihi, Dkk (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Interpersonal (X) 2. Kinerja Karyawan (Y) 	Diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAO Chemical Indonesia. Komunikasi Interpersonal yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu Tidak Baik, dan Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu cukup baik.
4.	Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tohpati Grafika Utama Denpasar. (Indrajita Et Al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas (X_1) 2. Inovasi (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	Hasil penelitian bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Dan hasil penelitian bahwa Inovasi berpengaruh positif
5.	Kualitas Komunikasi Dan Kreativitas Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Geomanda, Dkk (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi (X_1) 2. Kreativitas Kerja (X_2) 3. Kinerja Pegawai (Y) 	Hasil penelitian bahwa upaya untuk meningkatkan komunikasi di Sekretariat DPRD Kota Padang dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai. Kreativitas juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan memberikan ruang bagi ide-ide baru dapat memberikan dampak yang signifikan pada efektivitas kerja di Sekretariat DPRD Kota Padang.

NO	Judul, Nama Dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Citra, Dkk (2023)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Motivasi (X_2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kedua variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka.
8.	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Efektivitas Kerja. Syarif,Dkk (2020)	1. Perilaku pimpinan (X_1) 2. Komunikasi Interpersonal (X_2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh langsung positif signifikan dari variabel: Perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas kerja; Komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja.
9.	Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Pada Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemerintah. Musrini,Dkk (2019)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Budaya Kerja (X_2) 3. Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kedua variabel Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah.
10.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Sopyan Et Al., (2024)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Koordinasi (X_2) 3. Budaya Organisasi (X_3) 4. Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil analisis penelitian variabel komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor.
11.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang. Usman, (2013)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian bahwa hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, hal ini berarti komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
12.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. Anugrahni, (2023)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Kalimantan Tengah, dapat di artikan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam tugas dan kewajibannya.

NO	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
13.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hilisalawa' ahe Kabupaten Nias Selatan. Halawa, (2023)	1. Komunikasi Interpersonal (X ₁) 2. Teknologi Informasi (X ₂) 3. Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kedua variabel Komunikasi Interpersonal dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hilisalawa' ahe Kabupaten Nias Selatan.
14.	Pengaruh Kreativitas Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. Dwitami, Dkk (2023)	1. Kreativitas Kerjasama Tim (X ₁) 2. Komunikasi (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. 2. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. 3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. 4. Kreativitas, kerjasama tim dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
15.	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. Susanti Et Al., (2021)	1. Komunikasi (X ₁) 2. Pelatihan (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyards Indonesia. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyards Indonesia. 3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyards Indonesia. 4. Komunikasi, pelatihan dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ASL Shipyards Indonesia.

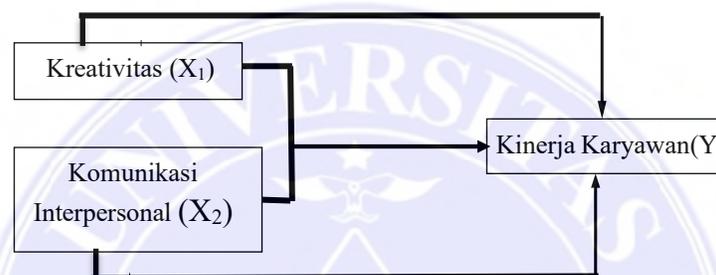
Sumber : data diolah peneliti

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual atau kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen, jika dalam penelitian terdapat variabel moderator

atau intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian (Sugiyono, 2020).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pendapat tersebut, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

H2 = Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

H3 = Kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan ini.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi di Kelurahan Padang Bulan Kota Medan Kecamatan Medan Baru yang terletak di Jl. Jamin Ginting No.540 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Dalam skripsi ini, peneliti telah mencantumkan jadwal penelitian sesuai dengan yang tertera pada tabel 3.1. Waktu penelitian pada bulan September 2024 sampai dengan Oktober 2024. Peneliti melaksanakan penelitian tentang “Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan”. Adapun tahap-tahap yang dilaksanakan berdasarkan paparan tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Kegiatan	2024									2025		
	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Penyusunan Proposal	■	■	■									
Pengajuan Seminar Proposal	■	■	■	■	■							
Seminar Proposal						■						
Pengumpulan Data						■	■					
Analisis Data												
Pengajuan Seminar Hasil								■	■			
Seminar Hasil										■		
Pengajuan Ujian Meja Hijau											■	
Meja Hijau												■

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2021). Populasi pada studi ini berjumlah 38 karyawan di Kelurahan Padang Bulan.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Ghozali, 2021). Jadi sampel yang digunakan pada studi ini berjumlah 38 karyawan di Kelurahan Padang Bulan. Karyawan yang bekerja di Kelurahan Padang Bulan Kota Medan yang berjumlah 38 karyawan dengan data sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Pembagian Jumlah Karyawan

NO	NAMA	DIVISI
1.	Ijan Paulinus Sijabat, S.STP, M.A.P	Lurah
2.	Julheri Juahta Ginting, SE	Sekretaris Lurah
3.	Imelda Purba, SE	Kasi Pemerintahan
4.	Zulkarnaen Batubara	Kasi Trantib
5.	Erwin Sibero	Kasi Pembangunan
6.	Tahan David Ricardo Sitepu, ST	Staf
7.	Dewina Siregar, SE	Staf
8.	Putri Dewi Maharani Purba, A.Md	Staf
9.	Lukman Hakim	Kepling I
10.	Ramon Alek Tarigan	Kepling II
11.	Endrico Ginting	Kepling III
12.	Syafangga Sinaga	Kepling IV
13.	Budi Setiawan	Kepling V
14.	Irwansyah	Kepling VI
15.	Pinta Sartika	Kepling VII
16.	Sukses Bangun	Kepling VIII
17.	Kurnia Purba	Kepling IX
18.	Netty Sinuraya	Kepling X
19.	Evi Sovia Ardina	Kepling XI
20.	Adil Rizal Sembiring	Kepling XII
21.	Riadina	Mandor Kebersihan
22.	Riswan Evendi Arivin Tinambunan	Bestari
23.	Daniel Lasdi Roha Purba	Bestari
24.	Walbri Hasugian	Bestari
25.	Mulyadi	Bestari
26.	Rusnijar Lubis	Bestari
27.	Juari	Bestari
28.	Lindawati Saragih	Melati
29.	Tina	Melati
30.	Sariyah	Melati
31.	Mutiah Febriana Br Ginting	Melati
32.	Hartati	Melati
33.	Dian Andriani Siregar	Melati
34.	Ahmad Syaibani	Staf
35.	Hendra Lukito	Staf
36.	Susandi	Staf
37.	Erwandi	Staf
38.	Dedi Harianto	Staf

Sumber: Kelurahan Padang Bulan (2024)

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.3
Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Priansa (2014) kinerja adalah hasil yang di produksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.	1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif Priansa (2014)	<i>Likert</i>
2.	Kreativitas (X_1)	Menurut Rachmawati (2015) kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah.	1. Kemampuan berfikir 2. Motivasi 3. Prestasi Rachmawati (2015)	<i>Likert</i>
3.	Komunikasi Interpersonal (X_2)	Menurut Suranto (2011) komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta menanggapi secara langsung pula.	1. Keterbukaan 2. Umpan balik 3. Bertanggung jawab Suranto (2011)	<i>Likert</i>

Sumber : Data Diolah peneliti (2025)

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

Data kuantitatif adalah data ataupun informasi yang diperoleh berbentuk angka yang bisa di analisis melalui sistem statistik (Sugiyono, 2020). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

2. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, antara lain:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2020)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan kelurahan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Kreativitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.32	24.871	.871	.933
x1.2	14.18	27.344	.829	.941
x1.3	14.29	25.563	.842	.938
x1.4	14.39	24.678	.872	.933
x1.5	14.29	24.968	.879	.932

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	21.74	55.550	.859	.959
x2.2	21.63	56.563	.837	.960
x2.3	21.74	53.442	.904	.955
x2.4	21.68	55.087	.872	.958
x2.5	21.82	53.452	.876	.958
x2.6	21.58	57.548	.875	.958
x2.7	21.39	53.110	.888	.957

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	21.63	48.023	.852	.951
y1.2	21.53	47.445	.876	.949
y1.3	21.37	49.050	.844	.952
y1.4	21.34	47.150	.852	.951
y1.5	21.66	46.718	.870	.950
y1.6	21.55	48.740	.861	.951
y1.7	21.71	47.454	.825	.954

Sumber : data diolah(2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.5-Tabel 3.7 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). r_{tabel} dari responden sejumlah 30 dengan rumus $df=n-2=30-2=28$, sehingga r_{tabel} menjadi 0,361, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ maka, dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kreativitas (X_1)	0,971 $>$ 0,6	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,955 $>$ 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,943 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kreativitas (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach’s Alpha* $> 0,6$ (ketetapan). Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Klasik uji asumsi klasik bertujuan untuk memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak biasa dan konsisten. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024), uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *normality probability plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Metode *kolmogorov-smirnov*, untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *kolmogorov-smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variable bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variable independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara:

- a. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Nasabella, 2021).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden Terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja Karyawan)

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Kreativitas)

X_2 = Variabel bebas (Komunikasi Interpersonal)

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2021), menyatakan bahwa uji koefisien determinasi ialah cara lain dalam menguji seberapa besar variabel X memberikan kontribusi pada variable Y. Mengukur kontribusi data dilakukan menggunakan SPSS 23 dengan melihat *R Square* pada tabel *Model Summary*.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0.05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0.05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0.05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2.195 > 2.030$) dan signifikan $0.035 <$ 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuatnya kreativitas adanya reward langsung kepada karyawan dan dapat inisiatif dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uji parsial bahwa kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($5.199 > 2.030$) dan signifikan $0.000 <$ 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuatnya komunikasi interpersonal adanya program rutin berdiskusi dalam pekerjaan dan dapat berkomunikasi yang baik antar karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji F. Nilai F-hitung $>$ F-tabel ($114.656 > 3.27$) dengan signifikan $0.000 <$ 0.05 . Hal ini menunjukkan

bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

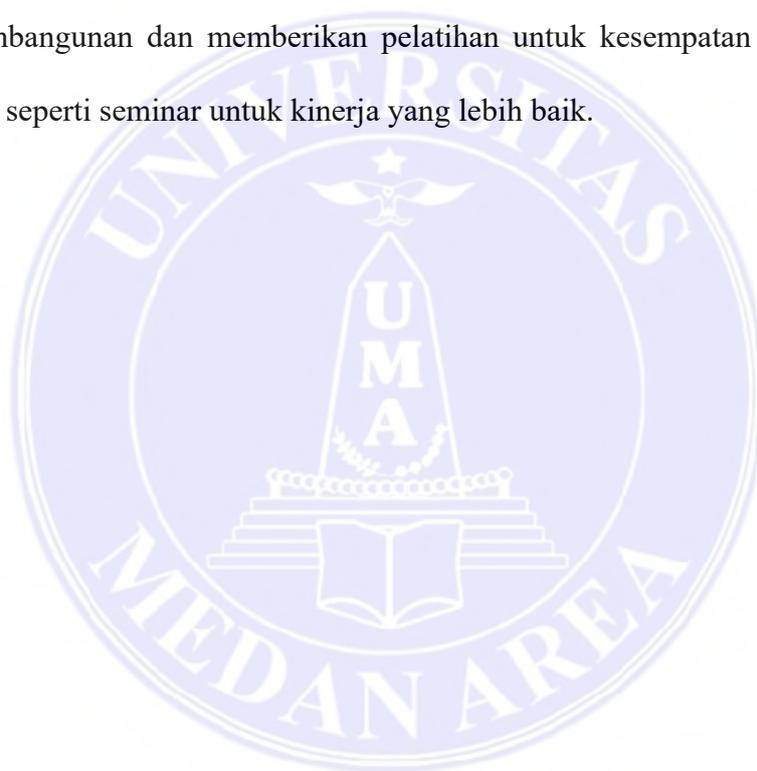
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pada aspek tingkat kreativitas dapat di lihat karyawan merasa ada ketidakcocokan antara kreativitas yang belum optimal. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata setuju pada pernyataan “Atasan tidak memberikan reward langsung pada karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan lembur”. Nilai ini mengindikasi bahwa semua karyawan setuju akan adanya reward langsung. Dalam hal ini saran yang di ajukan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dengan memberikan sistem penghargaan atas ide kreatif seperti pengakuan dalam bentuk ucapan terimakasih dalam rapat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, memberikan sertifikat penghargaan yang berdedikasi baik dalam bekerja. Hal ini meningkatkan inisiatif karyawan dalam bekerja.
2. Selanjutnya, pada aspek Komunikasi Interpersonal, terlihat bahwa pada pernyataan dengan nilai rata-rata setuju pada pernyataan “Karyawan akan lebih terlibat dan semangat jika ada kebijakan yang mendukung pemberdayaan masyarakat”. Nilai ini mengindikasikan bahwa semua karyawan memerlukan adanya kebijakan pemberdayaan masyarakat. Dalam hal ini saran yang di ajukan adalah dengan menerapkan program rutin berdiskusi, gotong royong dalam bentuk kerja bakti, dan perlu adanya

program kesehatan kepada masyarakat agar dapat melayani kebutuhan masyarakat dengan baik.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pernyataan terlihat bahwa pada pernyataan dengan nilai rata-rata setuju “Ketika saya mempunyai gagasan, saya memilih untuk diam saat rapat berlangsung” yang disebabkan kurang aktif dalam rapat. Dalam hal ini saran yang di ajukan adalah melibatkan seluruh karyawan agar terbuka dalam bekerjasama untuk keberlanjutan pembangunan dan memberikan pelatihan untuk kesempatan pengembangan diri seperti seminar untuk kinerja yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto. (2024). "Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus". Medan: UMA Press
- Amalia, R. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Media Cetak". *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 69.
- Anugrahni, L. (2023). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(2), 131–141.
- Area, D. Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh G. S. Di F. E. Dan B. U. M., & Ramadhan, T. M. F. (2021).
- Butarbutar, M., Rajagukguk, J., Studi Manajemen, P., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2021). *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Volume: 9 No: 1 Tahun 2021*. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar". The Effect Of Interpersonal Communication On Employee Perfo. 4328, 69–74.
- Citra, C., Kumalasari, F., & ... (2023). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka". *Manajemen, Bisnis Dan ...*, 2(4), 3–4.
- Dwitami, A. S., & Aribowo, H. (2023). "Pengaruh Kreativitas Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 136–144.
- Falah, Z. (2020). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Syntax Corporation Indonesia". *Equivalent : Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, 2(1), 44–58.
- Fauzobihi, F., & Saadah, I. (2022). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Kao Chemical Indonesia". *Jupe : Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(4), 1069–1074.
- Finthariasari, M., & Septiani, Y. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi". *Escaf*, 26–38.
- Geomanda, F. A., Mariyanti, E., & . H. (2024). "Kualitas Komunikasi Dan Kreativitas Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah". *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (Jebs)*, 4(2), 156–161.
- Ghozali. (2021). "Statistik Bisnis". (*Aplikasi Dengan Spss*). 7(2), 1–18.
- Halawa, N. (2023). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hilisalawa ' Ahe Kabupaten Nias Selatan". 6(2).
- Indahningrum, R. Putri, & Lia Dwi Jayanti. (2020). "Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Samarinda". 2507(1), 1–9.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13.
- Luh Kadek, A.A.I.Ngurah Dyah , Ni Luh Gede, N. K. (2020). "Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi Interpersonal, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja

- Karyawan Panama Bali Store". *Juima: Jurnal ...*, 11(2), 86–103.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. "In Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur".
- Musrini, S., & Irwansyah. (2019). "Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Pada Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemerintah". *Jurnal Komunikasi / Inter Komunika*, 4(2), 116–134.
- Nasabella, A. (2021). "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara". *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 8–13.
- Nasor, M. (2019). *M. Nasor*. "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Komunikasi Interpersonal". 17–35.
- Ramada, I. (2020). "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Mnc Skyvision, Tbk Cabang Kpu Pekanbaru". *Skripsi*, 64.
- Sopyan, Ermanto, C., Ali, A., Studi, P., Ilmu, M., Krisnadwipayana, U., Info, A., History, A., & Kunci, K. (2024). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Koordinasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor". 2, 54–67.
- Sri Langgeng Ratnasari, Rafi Alamin, E. N. S. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pandemi Covid-19". 1(5), 1–3.
- Suci Melati Suwardi. (2023). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi". In *Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri (Iain)*.
- Sugiyono. (2020). "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D".
- Suranto. (2011). "Komunikasi Interpersonal".
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dimensi*, 10(2), 346–362.
- Syarif, M. W., Akbar, M., & Supriyati, Y. (2020). *The Effect Of Leadership Behaviour, Interpersonal Communication, And Work Satisfaction On Teacher's Work Effectiveness. International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 11(9), 543–565.
- Taufan, M., & Indiyati, D. (2020). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Republika Media Mandiri)". *Jurnal E-Proceedings Of Management*, 7(2), 5524–5534.
- Usman, B. (2013). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KELURAHAN PADANG BULAN KOTA MEDAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Kinerja Karyawan Kelurahan Padang Bulan Kota Medan

Ditempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Kreativitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Penelitian menjamin rahasia pribadi jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran pada peneliti. Kerja sama dan kesediaan Bapak/ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh sebab itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih.

Penulis,

Dini Tri Utari Sijabat
228320068

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
 - a. 25-30 Thn
 - b. 31-45 Thn
 - c. 46-50 Thn
 - d. >51 Thn
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan :
 - a. SMA/SMK
 - b. D3
 - c. S1/S2
5. Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda conteng/checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1-5 yang mempunyai arti

- SS = Sangat Setuju (diberikan nilai 5)
- S = Setuju (diberikan nilai 4)
- KS = Kurang Setuju (diberikan nilai 3)
- TS = Tidak Setuju (diberikan nilai 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (diberikan nilai 1)

III. DAFTAR PERTANYAAN

Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh atasan dalam pelayanan kepada masyarakat.					
2	Saya selalu mengikuti perintah atasan saja dalam bekerja. Ketika saya mempunyai gagasan, saya memilih untuk diam disaat rapat sedang berlangsung.					
3	Saya selalu mengikuti kegiatan upacara setiap pagi.					
4	Ketika saya mempunyai gagasan, saya memilih untuk diam disaat rapat sedang berlangsung.					
5	Saya secara aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya.					
6	Saya pernah izin meninggalkan tempat kerja karena urusan keluarga.					
7	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas tepat waktu urusan pekerjaan					

Kreativitas (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan tidak memberikan reward langsung pada karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan lembur.					
2	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya menerima prestasi atas kinerjanya.					
3	Saya merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat jika adanya kebijakan pemberdayaan masyarakat.					
4	Saya selalu bertanya kembali jika pekerjaan yang diberikan atasan kurang dipahami.					
5	Saya mencoba mengerjakan pekerjaan dengan gagasan baru yang menurut saya dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan.					

Komunikasi Interpersonal (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Ketika rekan saya memberikan pendapat, saya terkadang merasa perlu meminta penjelasan lebih lanjut untuk memahaminya.					
2	Saya ingin menerima pelatihan atau dukungan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi saya.					
3	Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja untuk urusan pribadi					
4	Saya pernah terlambat mengikuti kegiatan yang diselenggarakan dari kantor.					
5	Saya merasa komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja membantu saya bekerja lebih baik.					
6	Saya merasa perlu lebih terhubung dengan kebutuhan masyarakat sekitar.					
7	Karyawan akan lebih terlibat dan bersemangat jika ada kebijakan yang mendukung pemberdayaan masyarakat.					

Lampiran 2. Data Penelitian

KREATIVITAS (X_1)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
4	5	5	4	4
5	5	4	3	3
4	3	3	3	5
3	5	5	3	5
4	5	4	4	4
4	4	5	5	5
5	4	4	4	4
1	3	3	2	3
4	4	1	1	5
5	5	4	4	4
1	2	1	1	1
3	3	2	2	2
4	5	4	4	5
5	4	4	4	4
4	3	3	4	3
5	4	5	5	4
5	4	4	5	4
4	4	4	4	5
4	4	4	5	4
4	3	4	5	4
4	5	5	4	4
4	4	4	5	5
4	5	3	5	3
4	4	5	4	5
5	5	5	4	5
5	4	4	4	5
5	5	5	5	4
2	2	1	2	1
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
5	3	5	3	4
3	4	4	3	4
5	4	5	5	4
3	5	5	3	5
3	4	3	5	4
5	4	5	2	5
3	2	1	2	3
5	4	5	5	4

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X₂)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
3	3	4	3	4	3	3
3	5	4	4	5	5	4
3	5	5	3	3	5	5
5	5	5	4	5	4	3
4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	5
3	3	3	3	1	3	1
4	1	1	3	4	3	2
4	4	5	5	5	4	4
1	1	3	2	3	2	1
2	2	2	3	2	2	1
4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4	4
3	5	4	3	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5
4	5	3	5	3	1	1
4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4
4	3	5	4	4	3	3
5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5
1	2	1	1	1	2	2
5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	4
3	5	3	4	5	5	3
5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	3
3	4	4	4	3	3	4
2	2	5	4	4	2	4
1	2	3	3	1	1	1
5	4	5	4	5	5	5

KINERJA KARYAWAN (Y)

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7
3	3	3	5	4	4	4
5	4	5	4	3	3	4
3	3	3	4	5	5	5
3	4	4	3	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5
1	2	1	2	1	2	2
1	2	2	3	2	3	2
4	4	4	4	5	5	4
3	1	2	2	3	2	3
2	2	3	1	1	2	2
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5
5	5	3	3	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	2	4	3	3
5	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	3	3	5
5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4
1	2	2	1	1	2	1
4	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	3	4
4	5	3	5	3	5	3
4	3	4	5	4	4	5
3	4	4	3	4	5	5
3	5	5	4	5	4	5
2	5	4	5	3	3	1
2	3	2	1	2	2	1
4	3	4	5	4	4	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.32	24.871	.871	.933
x1.2	14.18	27.344	.829	.941
x1.3	14.29	25.563	.842	.938
x1.4	14.39	24.678	.872	.933
x1.5	14.29	24.968	.879	.932

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	21.74	55.550	.859	.959
x2.2	21.63	56.563	.837	.960
x2.3	21.74	53.442	.904	.955
x2.4	21.68	55.087	.872	.958
x2.5	21.82	53.452	.876	.958
x2.6	21.58	57.548	.875	.958
x2.7	21.39	53.110	.888	.957

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	21.63	48.023	.852	.951
y1.2	21.53	47.445	.876	.949
y1.3	21.37	49.050	.844	.952
y1.4	21.34	47.150	.852	.951
y1.5	21.66	46.718	.870	.950
y1.6	21.55	48.740	.861	.951
y1.7	21.71	47.454	.825	.954

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.41436841	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.065	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.769	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.758
		Upper Bound	.780

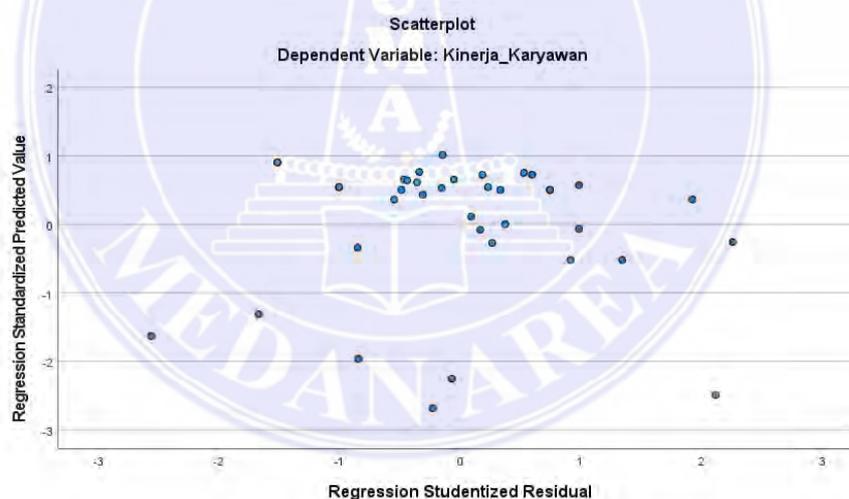
a. Test distribution is Normal.

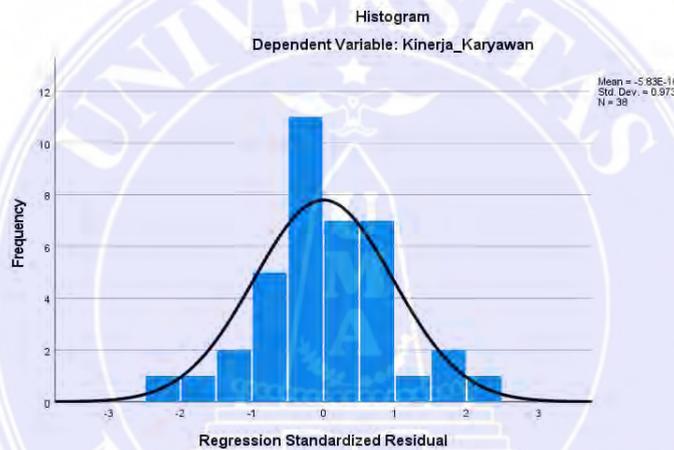
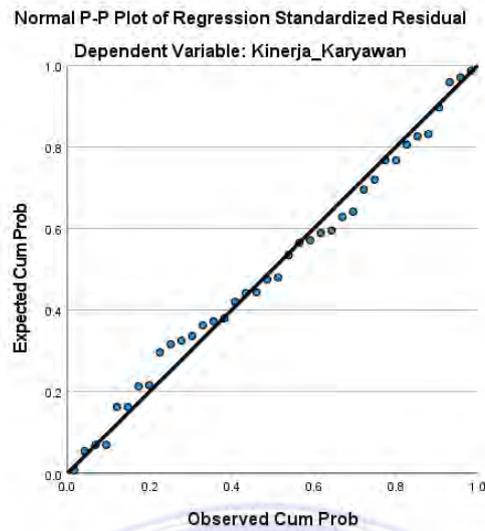
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.





Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.226	1.877		.120	.905		
Kreativitas	.430	.196	.284	2.195	.035	.226	4.416
Komunikasi_interpersonal	.683	.131	.672	5.199	.000	.226	4.416

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413.084	2	706.542	114.656	.000 ^b
	Residual	215.679	35	6.162		
	Total	1628.763	37			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi_interpersonal, Kreativitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.868	.860	2.482

a. Predictors: (Constant), Komunikasi_interpersonal, Kreativitas

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 3. Tabel rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 4. Tabel Uji-F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Lampiran 5. Tabel Uji-T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360168, Medan 20223
Kampus II : Jl. Sei Serayu No 70A/II Setia Budi No 79B Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 3163/ FEB / 01.1/ IX /2024 20 September 2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Kelurahan Padang Bulan Kota Medan

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudara , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

N a m a : Dini Tri Utari Sijabat
NPM : 228320068
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen


A.n Kaprodi, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

Lampiran 7. Surat Selesai Riset



**PEMERINTAH KOTA MEDAN
KECAMATAN MEDAN BARU
KELURAHAN PADANG BULAN**

Jalan Jamin Ginting No. 540, Medan Baru, Medan, Sumatera Utara 20155
Pos-el : info@kemedanbaru.go.id

<p>Nomor : 000 9/492- Lamp : - Perihal : Penelitian</p>	<p>Medan, 19 November 2024 Kepada Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di- Medan</p>
---	--

Bahwa berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 3163/FEB/01.1/IX/2024 tanggal 20 September 2024 perihal Izin Research/ Survey Riset, dengan ini Lurah Padang Bulan Kecamatan Medan Baru menerangkan bahwa :

Nama : Dini Tri Utari Sijabat
NPM : 228320068
Program Studi : Manajemen
Lokasi : Kantor Kelurahan Padang Bulan Kecamatan Medan Baru
Judul : Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan
Lamanya : 1 (satu) Bulan
Penanggung Jawab: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

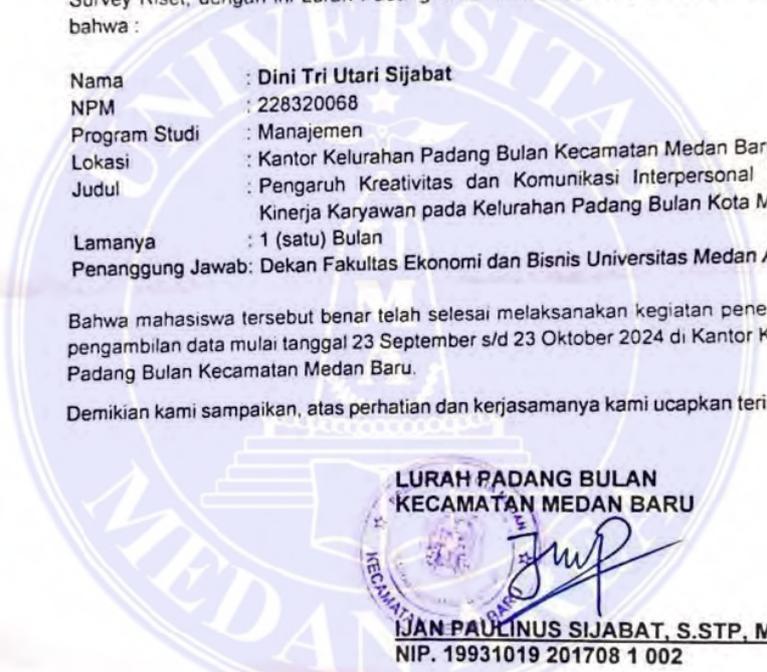
Bahwa mahasiswa tersebut benar telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian dan pengambilan data mulai tanggal 23 September s/d 23 Oktober 2024 di Kantor Kelurahan Padang Bulan Kecamatan Medan Baru.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**LURAH PADANG BULAN
KECAMATAN MEDAN BARU**



IJAN PAULINUS SIJABAT, S.STP, M.A.P.
NIP. 19931019 201708 1 002



CS Dipindai dengan CamScanner
"Kolaborasi Medan Berkah"