

**PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI PIMPINAN DAN
BAWAHAN TERHADAP KINERJA BAGIAN KERJA SAMA
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

ANUGERAH

218530165



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
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 13/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)13/3/26

**PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DAN
BAWAHAN TERHADAP KINERJA BAGIAN KERJA SAMA
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Ilmu Komunikasi

Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area



OLEH :

ANUGERAH

218530165

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/26

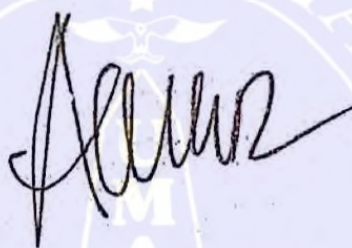
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)13/3/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Bawahan
Terhadap Kinerja Pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota
Medan
Nama : Anugerah
NPM : 218530165
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing



Ara Auza S.I.Kom, M.I.Kom
Tanggal: 21 Oktober 2025

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik

Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi



Dr. Walid Musthafa S, S.Sos, M.I.P.
Tanggal: 21 Oktober 2025



Dr. Taufik Wal Hidayat, S.Sos, M.AP
Tanggal: 24 Oktober 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun ini sebagai syarat untuk memperoleh sarjana yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian bagian tertentu di dalam penulisan skripsi ini yang telah saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan juga etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 20 Oktober 2025



Anugerah
218530165

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Anugerah
NPM : 218530165
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Demi Pembangunan ilmu pengetahuan saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak bebas Non Eksklusif (*Non-eksklusif Royalty Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Komunikasi Antarpribadi dan Kinerja, Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Bawahan Terhadap Kinerja Pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas loyalty Non-esklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, Mengalihkan Media /formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*Data Base*), Merawat dan Mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Hal ini saya buat dengan sebenarnya

Medan 20 oktober 2025

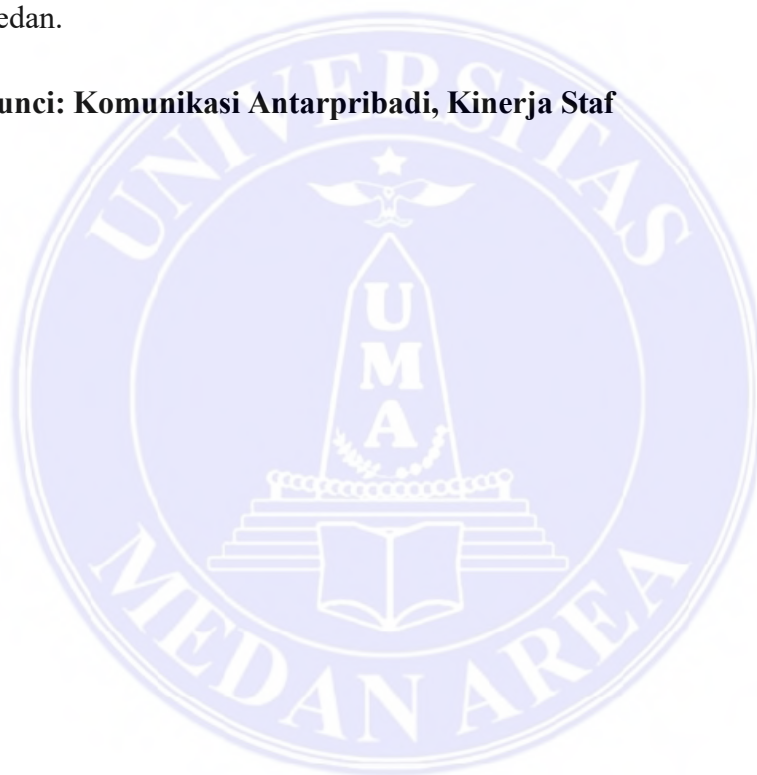


Anugerah

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah komunikasi antarpribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh staff pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan yang berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian juga seluruh staff pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan yang berjumlah 37 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier sederhana. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu komunikasi antarpribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan.

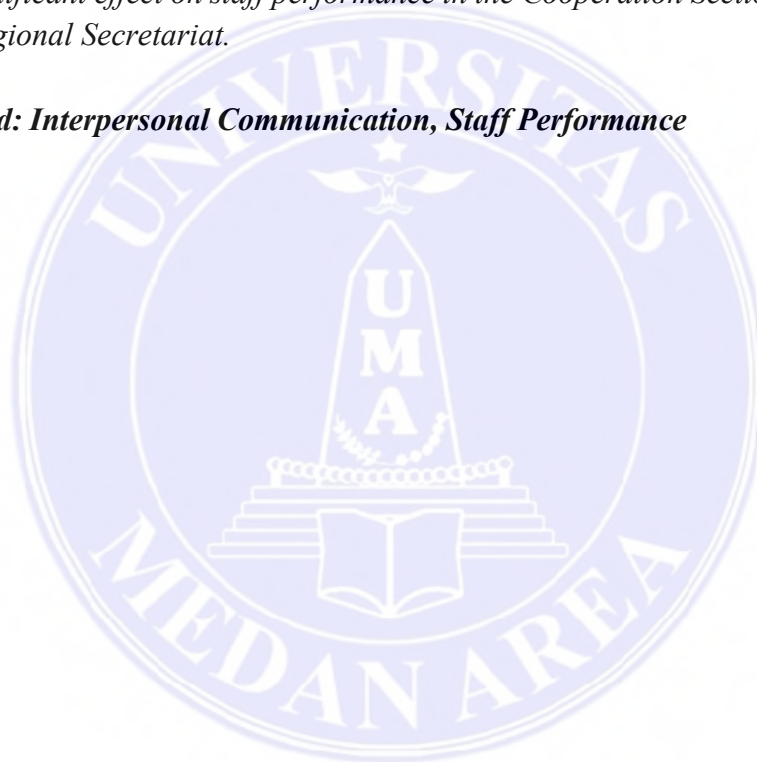
Kata Kunci: Komunikasi Antarpribadi, Kinerja Staf



ABSTRACT

This study aims to determine whether interpersonal communication has a positive and significant effect on staff performance in the Cooperation Section of the Medan City Regional Secretariat. The population in this study was all staff in the Cooperation Section of the Medan City Regional Secretariat totaling 37 people. The sample in the study was also all staff in the Cooperation Section of the Medan City Regional Secretariat totaling 37 people. This type of research is Associative, namely research to determine the effect between independent variables on dependent variables, using simple linear regression statistical analysis techniques. So the results of the study obtained are that interpersonal communication has a positive and significant effect on staff performance in the Cooperation Section of the Medan City Regional Secretariat.

Keyword: Interpersonal Communication, Staff Performance



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Anugerah lahir di bogor 17 maret 2003, penulis merupakan anak pertama, penulis menempuh pendidikan menengah atas di SMA Panca Budi Medan dan lulus pada 2020, dan penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Medan Area pada tahun 2021, dan penulis juga aktif bekerja di Pemerintah Kotam Medan pada 2022 hingga saat ini.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat, karunia, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Komunikasi Antarpribadi dan Kinerja, Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Bawahan Terhadap Kinerja Pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan” dengan baik. Adapun tujuan dibuatnya skripsi ini adalah sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai hambatan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Walid Musthafa S, S.Sos, M.IP. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Dr. Selamat Riadi, SE, M.I.Kom. selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
4. Bapak Dr. Taufik Wal Hidayat, S. Sos, MAP. selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi yang penuh perhatian kepada mahasiswa ilmu komunikasi.
5. Bapak Ara Auza, S.Sos, M.I.Kom. selaku Dosen Pembimbing, yang selalu membimbing, dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si. selaku Dosen Ketua Penguji Seminar Proposal saya yang sudah meluangkan waktunya serta memberikan saran perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Rezki Aulia, S.I.Kom, M.I.Kom. selaku Dosen Sekretaris Penguji Seminar Proposal yang sudah meluangkan waktunya dan memberikan saran perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Taufik Wal Hidayat, S. Sos, MAP. selaku Ketua Penguji Seminar Hasil saya yang sudah meluangkan waktunya dan memberikan saran perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Sugiatmo S.Ag., MA. selaku Sekretaris Seminar Hasil saya yang sudah meluangkan waktunya serta memberikan saran perbaikan dalam penulisan skripsi ini
10. Bapak Dr. Selamat Riadi, SE, M.I.Kom. selaku Penguji Sidang Skripsi saya yang sudah meluangkan waktunya.
11. Bapak Sugiatmo S.Ag., MA. selaku Sekretaris Sidang Skripsi saya yang sudah meluangkan waktunya.
12. Bapak Dr. Taufik Wal Hidayat, S. Sos, MAP. selaku Ketua Sidang Skripsi saya yang sudah meluangkan waktunya.
13. Seluruh dosen dan staf pengajar yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
14. Kedua Orang tua penulis yaitu Bapak Mazhar dan Ibu Ida Lindiawati dan Kakak saya Nabila Alfitri Hutami yang telah memberikan dukungan moral, moril, materi maupun spritual dalam mengerjakan skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

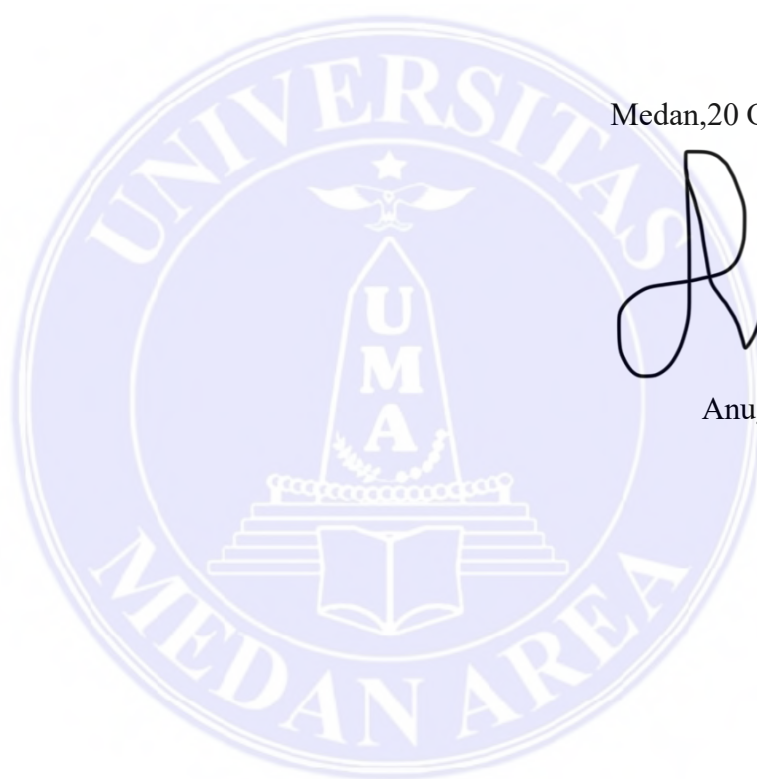
15. Kepada Syifa yang selalu membantu dan memberikan semangat serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada seluruh teman penulis yang menemani penulis dalam masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini . Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 20 Oktober 2025



Anugerah



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	VI
ABSTRACT.....	VII
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	VIII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI.	XII
DAFTAR TABEL.....	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5

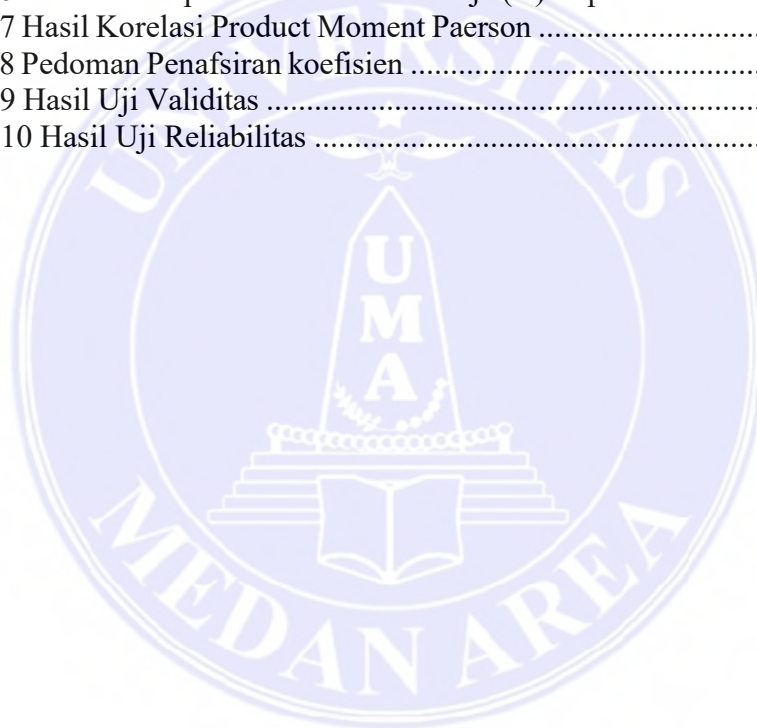
BAB II TINJAUAN PUSTAKAN	6
2.1 Komunikasi.....	6
2.1.1 Definisi Komunikasi.....	6
2.1.2 Unsur Komunikasi.	7
2.2 Komunikasi Antarpribadi	10
2.2.1 Ciri-Ciri Komunikasi Antarpribadi	19
2.2.2 Karakteristik dan Sifat Komunikasi Antarpribadi.....	20
2.3 Komunikasi Organisasi	21
2.3.1 Definisi Organisasi.....	22
2.3.2 Definisi Komunikasi Organisasi	23
2.4 Pimpinan.....	23
2.5 Kinerja	27
2.6 Hubungan Antara Komunikasi Antarpribadi dengan Kinerja	29
2.7 Teori Pertukaran Sosial.	23
2.8 Penelitian Terdahulu.....	31
2.9 Kerangka Konseptual	33
2.10 Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Jenis, Lokasi, Waktu dan Subjek Penelitian.....	36
3.2.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2.2 Lokasi Penelitian.....	36
3.2.3 Waktu Penelitian	37
3.2.4 Subjek Penelitian.....	37
3.3 Definisi Operasional.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Jenis dan Sumber Data	39
3.5.1 Jenis Data	39
3.5.2 Sumber Data.....	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40

3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Instrumen Penelitian.....	41
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Medan	45
4.2 Latar Belakang Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Medan	47
4.3 Hasil Penelitian.....	49
4.3.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi Antarpribadi (X)	49
4.3.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	51
4.3.3 Hasil Korelasi Product Moment Paerson	52
4.4 Hasil Uji Instrumen	54
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.5 Uji Asumsi Klasik	56
4.5.1 Uji Normalitas.....	56
4.5.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	57
4.6 Uji Hipotesis.....	58
4.6.1 Uji t.....	58
4.6.2 Uji f.....	59
4.7 Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
5.2.1 Saran Praktis	62
5.2.2 Saran Teoritis	63
5.3 Penutup.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.	30
Tabel 3.2 Definisi Oprasional.....	31
Tabel 3.3 Skala Likert.	33
Tabel 4.1 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Antarpribadi (X) Aspek Keterbukaan.....	42
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Antarpribadi (X) Aspek Umpan Balik	42
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Antarpribadi (X) Aspek Bertanggung Jawab	43
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) Aspek Kualitas Pekerjaan.....	44
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) Aspek Ketepatan Waktu.....	44
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) Aspek Inisiatif.....	45
Tabel 4.7 Hasil Korelasi Product Moment Paerson	45
Tabel 4.8 Pedoman Penafsiran koefisien	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	49
Gambar 4.3 Uji t.....	50
Gambar 4.4 Uji f.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk individu dan juga makhluk sosial menjadikan komunikasi sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan di mana pun mereka berada, komunikasi secara verbal maupun komunikasi secara nonverbal termasuk sebuah tahap dinamis di mana seseorang berusaha untuk berinteraksi secara internal kepada orang lain. Oleh sebab itu menurut Dr. Everett Kleinjan dari *East West Center Hawaii*, komunikasi menjadi bagian yang lekat dari kehidupan manusia seperti halnya bernafas, Selama manusia hidup maka manusia tersebut pasti memerlukan komunikasi (Umran, 2020).

Manusia melakukan komunikasi dengan manusia lain karena memiliki dua tujuan, Tujuan yang pertama adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup manusia tersebut dan tujuan lainnya digunakan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, salah satu lingkungan yang tidak terlepas dari komunikasi adalah organisasi (Arizona *et al.*, 2024).

Komunikasi merupakan hal yang lekat dengan kesatuan organisasi dengan membantu anggota organisasi mencapai tujuan individu juga organisasi, merespon dan menerapkan perubahan organisasi dan turut serta memainkan peran dalam segala tindakan organisasi yang relevan. Secara umum organisasi adalah kumpulan dari beberapa manusia dengan latar belakang, karakter, pemikiran, dan kebiasaan yang pasti berbeda satu manusia dengan manusia lainnya tetapi mereka memiliki tujuan yang sama. Pemahaman komunikasi dalam konteks organisasi meliputi pemahaman tentang peristiwa komunikasi yang terjadi di dalamnya,

seperti apakah arahan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan tersebut sudah terlaksana sesuai dengan arahan, dan bagaimana bawahan berusaha memberitahu keluhan kesah kepada pemimpin, apakah tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa di capai sama seperti hasil yang diharapkan, semua itu dapat menjadi contoh sederhana untuk memperlihatkan bahwa komunikasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi (Zebua *et al.*, 2023).

Komunikasi tergolong kekuatan yang sangat hebat didalam organisasi, karena jika salah penafsiran instruksi dan perintah dari pimpinan, maka akan terjadi kesalahan mekanisme kerja organisasi. Teknik berkomunikasi yang benar akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi, maka dari itu fungsi komunikasi antara pimpinan dan karyawan sangatlah penting. Proses komunikasi yang dilakukan oleh setiap orang dalam sebuah organisasi akan saling memudahkan antara pimpinan dan bawahan mengenai konsep, perasaan serta harapan anggota organisasi. Hal tersebut mampu diorientasikan untuk menjaga stabilitas kinerja sebuah perusahaan karena melalui komunikasi pertukaran informasi mengenai gagasan dan pengalaman akan terjadi.

Sebagai kota yang dekat dengan akses Internasional, pembangunan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Medan, tidak terlepas dengan adanya hubungan kerjasama yang dilakukan dengan mitra aktif baik dalam maupun luar negeri. Kota Medan dengan potensinya yang beragam, menjadi daya tarik sendiri bagi kota diluar negeri untuk melakukan kerjasama dalam berbagai bidang, terutama dibidang ekonomi perdagangan, investasi, pendidikan seta pariwisata dan budaya, kerjasaman yang dijalin, difokuskan pada kerjasama yang sejalan dengan pembangunan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Medan dan dapat

menguntungkan bagi masyarakat secara menyeluruh. Demikian pula kerjasama yang dilakukan dengan daerah lain atau lazim disebut kerja sama antar daerah.

Untuk menampung keinginan mitra kota luar negeri maupun dalam negeri tersebut, Pemerintah Kota Medan dinilai perlu untuk membentuk bagian tersendiri dalam lingkup Sekretariat Daerah Kota Medan mengikuti ketentuan dan aturan yang diberlakukan oleh KEMENPAN RI. Pada awalnya Bagian ini dibentuk dan berfungsi untuk mengatur izin kegiatan ekonomi masyarakat yang terkait dengan lingkungan ditempat kegiatan tersebut dilaksanakan, seperti izin gangguan (HO). Kegiatan ini dilaksanakan oleh Bagian Perkotaan. Disesuaikan dengan kebutuhan dan ruang lingkup kerjasama, bagian ini berubah nama menjadi Bagian Hubungan Antar Kota dan Daerah (HAKDA) sesuai dengan Perwal nomor 45 Tahun 2010. Selajutnya untuk menyederhanakan proses kegiatan dan kepentingan administrasi, bagian ini kembali berubah menjadi Bagian Hubungan Antar Kota, Daerah dan Lembaga (Koordinasi Tujuh). Seterusnya, sesuai dengan Peraturan Wali Kota Medan nomor 19 tahun 2020, Bagian Antar Kota Daerah dan Lembaga, disesuaikan kembali menjadi Bagian Kerjasama.

Bagian Kerja Sama ini menjadi salah satu dari 12 unit kerja yang ada di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Medan. Bagian Kerja sama dipimpin oleh Kepala Bagian, berada dibawah koordinasi dan bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat Sekretariat Daerah Kota Medan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

Sebagai salah satu bagian yang bertugas untuk menampung kegiatan kerjasama antar kota dan daerah baik didalam dan luar negeri. Bagian Kerjasama menjadi ujung tombak dalam mendukung kebijakan Walikota Medan dalam melakukan dan menindak lanjuti kerjasama yang telah dan akan dijalin oleh Pemerintah Kota Medan. Diharapkan Bagian Kerjasama ini dapat menjalankan misinya, untuk memperluas kerjasama yang menguntungkan bagi pembangunan dan masyarakat Kota Medan khususnya bangsa Indonesia pada umumnya.

Berdasarkan alasan dan teori di atas, maka proses komunikasi antarpribadi di suatu perusahaan adalah suatu hal yang penting untuk menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan karyawan yang kurang efektif dan tidak berjalan dengan sebaik-baiknya dapat menyebabkan terhambatnya manajemen organisasi sehingga menjadi awal dari kegagalan suatu perusahaan. Atas dasar itulah, komunikasi antarpribadi perusahaan perlu dikaji dan diteliti untuk menjadi bahan pengetahuan dan acuan seperlunya. Dalam penelitian ini akan diuji pada salah satu unit kerja Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan Komunikasi Antarpribadi dalam meningkatkan kinerja Staff di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan Komunikasi Antarpribadi dalam meningkatkan kinerja Staff di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi peneliti diharapkan dapat memahami lebih mendalam tentang hubungan komunikasi antarpribadi dalam mempengaruhi kinerja Staff di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota.
2. Diharapkan juga dapat bermanfaat bagi berbagai dinas di Lingkup Pemerintah kota medan untuk meningkatkan kinerja melalui komunikasi antarpribadi.
3. Diharapkan juga untuk menambah kepustakaan dibidang pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan masukan berupa informasi pada kalangan akademis sebagai bahan refrensi bagi penulis unutupuk meneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

2.1.1 Definisi Komunikasi

Menurut J.A Devito mengartikan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (Umran, 2020).

Menurut Hovland, Jains dan Kelley, komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata- kata) dengan tujuan untuk membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain- lain. Melalui penggunaan symbol- symbol seperti kata- kata, gambar- gambar, angka- angka dan lain- lain. Wibowo berpendapat, komunikasi merupakan aktifitas menyampaikan apa yang ada dipikiran, konsep yang kita miliki dan keinginan yang ingin kita sampaikan pada orang lain. Atau sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk memperoleh apa yang kita inginkan. Sedangkan Astrid berpendapat komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang yang mengandung arti/ makna yang perlu dipahami bersama oleh pihak yang terlihat dalam kegiatan komunikasi.(Suherlan, 2022)

Berbicara mengenai komunikasi, ada beberapa pengertian komunikasi menurut para ilmuwan diantaranya yaitu Komunikasi merupakan sebuah kata yang abstrak dan memiliki sejumlah arti. Kata komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu

“communis”, yang berarti “sama” atau “communicare” yang berarti “membuat sama” (Effendy, 2001:41). Carl I. Hovland (dalam Effendy, 2009:10) menyatakan: “Communication is the process to modify the behaviour of other individuals” (Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain). Jadi dalam pengertiannya peneliti menyimpulkan komunikasi yang diartikan oleh Carl I. Hovland menganggap komunikasi sebagai alat untuk berhubungan dengan orang lain dan juga bertujuan mengubah perilaku orang yang menerima pesan tersebut melalui pesan-pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Jadi berdasarkan definisi-definisi di atas maka penulis mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan tertentu. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk mendapatkan dapat memahami satu dengan yang lainnya. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain.

Webster's New Collegiate Dictionary edisi tahun 1977 mendefinisikan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi diantara individu melalui system lambing- lambing, tanda- tanda, atau tingkah laku (Afriyadi, 2015). Definisi kontemporer menyatakan bahwa komunikasi berarti “mengirim pesan”. Menurut (Effendy, 2003: 9) istilah komunikasi (*communication*) berasal dari kata latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti memiliki makna yang sama. Berbicara mengenai definisi komunikasi tidak ada definisi yang salah dan benar secara absolute. Namun definisi kontemporer menyarankan bahwa komunikasi merujuk pada kalimat “mendiskusikan makna”,

”mengirim pesan” dan ”penyampaian pesan lewat media”. Apapun istilah yang dipakai, secara umum komunikasi mengandung pengertian “memberikan informasi, pesan, atau gagasan pada orang lain dengan maksud agar orang lain tersebut memiliki kesamaan informasi, pesan atau gagasan dengan pengirim pesan (Badilangoe *et al.*, 2020).

Evertt M. Rogers mendefinisikan komunikasi sebagai proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya. Pendapat senada dikemukakan oleh Theodore Herbert, bahwa komunikasi merupakan proses dipindahkannya pengetahuan dari seseorang kepada orang lain, dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Selain itu, Wilbur Schramm mengemukakan pendapatnya bahwa, komunikasi merupakan tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan bantuan pesan; pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama yang memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima (Suranto, 2005).

Menurut Mahmudi (2005:92), efektivitas merupakan hubungan antara output yang dihasilkan dengan tujuan, semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi didalam program atau kegiatan. Pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan (Siagian, 2001:24). Sedangkan menurut Kurniawan Agung (2005:109), adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak

adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Adapun Prasetyo Budi Saksono (1984:34) mengatakan efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input.

Efektivitas menurut pengertian di atas mengartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah tercapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

2.1.2 Unsur Komunikasi

Proses komunikasi harus mengandung unsur-unsur komunikasi. Unsur-unsur komunikasi setidaknya harus terdiri dari lima hal: Komunikator, Pesan, Media, Komunikan, dan Efek (Pohan and Fitria, 2021).

1. Komunikator

adalah orang yang membawa dan menyampaikan pesan. di komunikasi, komunikator mempunyai peranan yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dalam mempengaruhi komunikan atau disebut penerima pesan. Komunikator harus punya kemampuan dalam memilih target dan menentukan tanggapan yang hendak dicapai. Sebelum melakukan proses komunikasi, komunikator harus bisa mengira apakah komunikan dapat menangkap pesan yang disampaikan. Dan juga Komunikator harus bisa menentukan media yang akan digunakan untuk melakukan persuasi sehingga lebih efisien dalam mencapai sasaran (Lanani, 2013).

2. Pesan

sebagai salah satu unsur dalam unsur-unsur komunikasi dapat dipahami sebagai materi yang diberikan oleh komunikator kepada komunikan. Pesan dapat disampaikan oleh komunikator dalam berbagai cara, misalnya saja melalui kata-kata, nada suara, hingga gerak tubuh dan ekspresi wajah. (Lanani, 2013) Pesan sebagai salah satu unsur dalam unsur-unsur komunikasi dapat berwujud dalam berbagai bentuk, diantaranya:

- Pesan informative: Bersifat memberikan keterangan atau fakta yang menuntun komunikan untuk mengambil keputusan.
- Pesan persuasive: Berisikan bujukan yang bertujuan untuk memberikan perubahan sikap komunikan. Perubahan yang terjadi merupakan perubahan yang tidak dipaksakan, melainkan berasal dari kehendak diri sendiri.
- Pesan koersif : Adalah kebalikan dari pesan persuasif. Pesan koersif bersifat memaksa dengan mengandalkan sanksi-sanksi untuk menekan komunikan. (Razali *et al.*, 2020).

3. Media Komunikasi

Merupakan saluran penyampaian pesan, Media komunikasi dapat dibagi ke dalam dua kategori, yakni media komunikasi personal dan media komunikasi massa. Media komunikasi personal digunakan oleh dua orang atau lebih untuk saling berhubungan. Sifat dari media komunikasi ini pribadi, sehingga dampaknya tidak bisa dirasakan oleh orang banyak. Contoh dari media komunikasi personal adalah telepon, aplikasi *chatting* (*whatsapp*, *line*, *BBM*), dan juga *Skype*. Media komunikasi yang kedua adalah media komunikasi massa. Media komunikasi ini

digunakan untuk mengkomunikasikan pesan dari satu atau beberapa orang kepada khalayak ramai. Karena sifatnya yang masif, maka media komunikasi massa dapat memiliki dampak yang besar bagi banyak orang. Contoh media komunikasi massa adalah televisi, radio, hingga yang terbaru adalah media sosial (instagram, twitter, youtube). (Razali *et al.*, 2020)

4. Komunikan

Adalah orang yang rasional kepada siapa message komunikator ditujukan. Peran antara komunikator dan komunikan fleksibel dan dapat saling dipertukarkan. Pada prinsipnya komunikan adalah seseorang yang diajak bicara yang memberikan tanggapan terhadap sender yang dilakukan dengan menggunakan kata-kata (*verbal*) ataupun dengan menggunakan simbol-simbol, lambang-lambang, body language, dan isyarat kepada sender (Razali *et al.*, 2020).

5. Efek

Efek Atau *Feedback* komunikasi memiliki banyak jenis dan bisa dilihat dalam tiga jenis:

- Personal opinion, adalah sikap dan pendapat seseorang pada suatu masalah tertentu.
- Publik opinion, merupakan penilaian sosial mengenai suatu hal berdasarkan proses pertukaran pikiran.
- *Majority* opinion, dapat dipahami sebagai pendapat yang disetujui oleh sebagian besar publik atau masyarakat (Abdullah *et al.*, 2024).

2.2 Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi adalah aktivitas yang paling mendasar pada manusia dan tidak akan pernah lepas dari kehidupan. Manusia pasti membutuhkan orang lain dalam menjalankan kehidupannya untuk dapat berinteraksi antara manusia satu dan manusia lainnya. Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari kata latin *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah *communis* paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata lainnya yang mirip (Zebua *et al.*, 2023).

Komunikasi menyaranakan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan yang dianut secara sama (Mulyana, 2014:46). Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap orangnya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara *verbal* maupun non verbal. Dalam komunikasi ini jumlah orang yang terlibat pada dasarnya lebih dari dua orang dan informasi yang di sampaikan bersifat pribadi.

Komunikasi antarpribadi merupakan kegiatan yang dominan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi interpersonal juga mempunyai banyak definisi sesuai dengan persepsi ahli-ahli komunikasi yang memberikan batasan pengertian. Komunikasi interpersonal pada hakikatnya adalah suatu proses hubungan yang saling mempengaruhi antarmanusia, terdapat adanya aktivitas, aktivitas menciptakan, mengirimkan, menerima, dan menginterpretasi pesan(suranto: 2011:5). Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.

Panuju (2018:62) berpendapat bahwa komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau dalam kelompok kecil secara tatap muka dan masing-masing orang menangkap reaksinya secara langsung. Pentingnya suatu komunikasi antarpribadi ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Dialog adalah bentuk komunikasi antarpribadi yang menunjukkan terjadinya interaksi. Mereka yang terlibat dalam komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pergantian bersama (*mutual understanding*) dan empati. Dari proses ini terjadi rasa saling menghormati bukan disebabkan status sosial melainkan didasarkan pada anggapan bahwa masing-masing adalah manusia yang berhak dan wajib, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia (Sachicha, 2023).

Komunikasi antarpribadi dibandingkan dengan komunikasi lainnya, dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan. Alasannya karena komunikasi ini berlangsung tatap muka, oleh karena dengan komunikasi itu terjadilah kontak pribadi (*personal contact*) yaitu pribadi anda menyentuh pribadi komunikan. Ketika menyampaikan pesan, umpan balik berlangsung seketika mengetahui pada saat itu tanggapan komunikan terhadap pesan yang diontarkan pada ekspresi wajah dan gaya bicara. Apabila umpan balik positif, artinya tanggapan itu menyenangkan, kita akan mempertahankan gaya komunikasi sebaliknya jika tanggapan komunikasi negatif, maka harus mengubah gaya komunikasi sampai komunikasi berhasil (Wibowo, 2019).

Oleh karena itu kemampuan dalam mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikasi itulah maka bentuk komunikasi antarpribadi sering kali digunakan untuk menyampaikan komunikasi persuasif, yakni suatu teknik komunikasi secara psikologis manusiawi yang sifatnya halus, luwes berupa ajakan, bujukan atau rayuan. Dengan demikian maka setiap pelaku komunikasi akan melakukan empat tindakan yaitu membentuk, menyampaikan, menerima dan mengolah pesan, keempat tindakan tersebut lazimnya berlangsung secara berurutan dan membentuk pesan diartikan sebagai menciptakan ide atau gagasan dengan tujuan tertentu.

Komunikasi Interpersonal berlangsung antar dua individu, karenanya pemahaman komunikasi dan hubungan antar pribadi menempatkan pemahaman mengenai komunikasi dalam proses psikologis. Setiap individu dalam tindakan komunikasi memiliki pemahaman dan makna pribadi terhadap setiap hubungan dimana dia terlibat di dalamnya. Hal terpenting dari aspek psikologis dalam komunikasi adalah asumsi bahwa diri pribadi individu terletak dalam diri individu dan tidak mungkin diamati secara langsung. Artinya dalam komunikasi interpersonal pengamatan terhadap seseorang dilakukan melalui perilakunya dengan mendasarkan pada persepsi orang yang mengamati. Dengan demikian aspek psikologis mencakup pengamatan pada dua dimensi, yaitu internal dan eksternal. Namun kita mengetahui bahwa dimensi eksternal tidaklah selalu sama dengan dimensi internalnya. Menurut Kathleen S. Verderber (dalam Budyatna Ganiem, 2011:14)

komunikasi interpersonal adalah proses melalui mana orang menciptakan dan mengelola hubungan mereka, melaksanakan tanggung jawab secara timbal

balik dalam menciptakan makna. Unsur-unsur tambahan di dalam proses komunikasi antarpribadi adalah pesan dan isyarat perilaku verbal.

Untuk dapat memahami makna atau pengertian dari komunikasi interpersonal dengan mudah jika sebelumnya kita telah memahami makna atau pengertian dari komunikasi interpersonal. Seperti menganonimkan, komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai penggunaan bahasa atau pikiran yang terjadi di dalam diri komunikator sendiri. Jadi dapat diartikan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang membutuhkan pelaku atau personal lebih dari satu orang.

Setiap definisi komunikasi interpersonal diatas, menunjukan adanya suatu proses dalam komunikasi. Adapun proses komunikasi merupakan tahapan-tahapan penyampaian pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan. Berdasarkan definisi yang dikutip dari Philip Kotler dalam bukunya Marketing Management (dalam Effendy,2001:18), yang mengacu pada paradigma Harold Lasswell, terdapat unsur-unsur komunikasi dalam proses komunikasi, yaitu :

- a. Sender adalah komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang.
- b. Encoding disebut juga penyandian, yakni proses pengalihan pikiran kedalambentuk lambang.
- c. Message adalah pesan yang merupakan seperangkat lambang bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
- d. Media adalah saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dari komunikator kepada komunikan.
- e. Decoding disebut juga penyandian, yaitu proses dimana komunikan

menetapkan makna pada lambang yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.

- f. Receiver adalah komunikan yang menerima pesan dari komunikator.
- g. Response adalah tanggapan, seperangkat reaksi pada komunikan setelah diterima pesan.
- h. Feedback adalah umpan balik, yakni tanggapan komunikan apabila pesan tersampaikan atau disamaikan kepada komunikator.
- i. Noise adalah gangguan yang tak terencana, terjadi dalam proses komunikasi sebagai akibat diterimanya pesan lain oleh komunikan yang berbeda dengan pesan yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.

Proses komunikasi interpersonal ditujukan untuk menciptakan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif artinya, bila terjadi pengertian, menimbulkan kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan perubahan perilaku. Komunikasi yang efektif juga bisa diartikan terjadi bila ada kesamaan antara kerangka berpikir dalam bidang pengalaman antara komunikator dengan komunikan.

Fungsi dari komunikasi interpersonal itu sendiri adalah sebagai berikut :

- 1. Untuk mendapatkan respon/umpan balik. Hal ini sebagai salah satu tanda efektivitas proses komunikasi.
- 2. Untuk melakukan antisipasi setelah mengevaluasi respon/umpan balik.
- 3. Melakukan kontrol perilaku terhadap lingkungan sosial yaitu dapat melakukan modifikasi perilaku seseorang dengan cara persuasi atau membujuk orang lain. Komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan. Disini akan dipaparkan 4 tujuannya, antara lain (Devito, 1997:245) :

a. Mengurangi Kesepian

Kontak dengan sesama manusia akan mengurangi kesepian, adakalanya kita mengalami kesepian karena secara fisik kita sendirian. Di pihak lain, kita kesepian karena, meskipun mungkin bersama orang lain, kita mempunyai kebutuhan yang terpenuhi akan kontak dekat.

b. Mendapatkan Rangsangan

Manusia membutuhkan rangsangan untuk berkomunikasi, manusia akan mengalami kemunduran dan bisa mati apabila tidak adanya rangsangan antar manusia.

c. Mendapatkan Pengetahuan

Diri Sebagian besar melalui kontak dengan sesama manusia, kita belajar mengenai diri kita sendiri. Persepsi diri kita sangat dipengaruhi oleh apa yang kita yakini dan pikirkan orang tentang kita.

d. Memaksimalkan Kesenangan

Meminimalkan Penderitaan Alasan paling umum untuk membina hubungan dan alasan yang dapat mencakup semua alasan lainnya, yaitu kita berusaha berhubungan dengan manusia lain untuk memaksimalkan kesenangan kita dan meminimalkan penderitaan.

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi anggota organisasi yang diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian (mutual understanding). Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pandangan humanistic menurut Devito (1997:259) mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

a. Keterbukaan (*openess*)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Hal ini tidak berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik tapi biasanya membantu komunikasi. Aspek keterbukaan yang kedua, mengacu kepada komunikator untuk beraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan jemuk. Kita ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang kita ucapkan. Aspek ketiga, menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran. Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik kita, kita bertanggung jawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata saya (kata ganti orang pertama tunggal).

b. Empati (*Empathy*)

Henry Backrack (dalam Devito, 1997:5) mendefinisikan empati sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu melalui kacamata orang lain itu. Bersimpati dipihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut sedih. Berbeda dengan empati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama

c. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif tidak evaluatif, spontan tidak strategi, dan proposional tidak sangat yakin.

d. Kesetaraan (Equality)

Di setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih besar dari pada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidakpuasan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain.

2.2.1 Ciri-Ciri Komunikasi Antarpribadi

Komunikator mengetahui pasti apakah komunikasinya itu positif atau negatif, berhasil atau tidak. Jika tidak, ia tidak dapat memberi kesempatan kepada komunikasi untuk bertanya seluas-luasnya. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat dilihat ciri-ciri dari komunikasi antarpribadi sebagai berikut:

a. Komunikasi antarpribadi tidak mempunyai tujuan terlebih dahulu.

- b. Komunikasi antarpribadi terjadi secara kebetulan diantara peserta yang tidak mempunyai identitas yang jelas.
- c. Komunikasi antarpribadi mempunyai akibat yang disengaja maupun tidak disengaja.
- d. Komunikasi antarpribadi sering kali berlangsung berbalas-balasan.
- e. Komunikasi antarpribadi menghendaki paling sedikit melibatkan hubungan dua orang dengan suasana yang bebas, bervariasi, adanya keterpengaruhan.
- f. Komunikasi antarpribadi tidak dikatakan tidak sukses jika tidak membuahkan hasil.
- g. Komunikasi antarpribadi menggunakan lambang-lambang bermakna. (Liliweri, 2007).

2.2.2 Karakteristik dan Sifat Komunikasi Antarpribadi

Dalam setiap komunikasi, pesan merupakan hal utama yang ingin disampaikan komunikator kepada komunikan, begitu pula dengan komunikasi antarpribadi. Pesan sendiri terdiri atas sekumpulan lambang-lambang. Lambang-lambang itu merupakan kata-kata verbal dan nonverbal. Yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi lisan atau tulisan, sedangkan komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang memakai simbol, isyarat, sentuhan, perasaan dan penciuman dalam proses terjadinya komunikasi.

Sedangkan menurut (Handoko, 2013) Komunikasi Antarpribadi memiliki karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Antarpribadi dimulai dengan diri pribadi (*self*). Berbagai persepsi komunikasi yang menyangkut pemaknaan berpusat pada diri kita, artinya dipengaruhi oleh pengalaman dan pengamatan kita.

2. Komunikasi Antarpribadi bersifat transaksional. Anggapan ini mengacu pada pihak-pihak yang berkomunikasi secara serempak dan bersifat sejajar, menyampaikan dan menerima pesan.
3. Komunikasi Antarpribadi mencakup aspek-aspek isi pesan dan hubungan antar pribadi. Artinya isi pesan dipengaruhi oleh hubungan antar pihak yang berkomunikasi.
4. Komunikasi Antarpribadi mensyaratkan kedekatan fisik antar pihak yang berkomunikasi.
5. Komunikasi Antarpribadi melibatkan pihak-pihak yang saling bergantung satu sama lainnya dalam proses komunikasi.
6. Komunikasi Antarpribadi tidak dapat diubah maupun diulang. Jika kita salah mengucapkan sesuatu pada pasangan maka tidak dapat diubah. Bisa memaafkan tapi tidak bisa melupakan atau menghapus yang sudah dikatakan.

Menurut De Vito (2004: 6) komunikasi interpersonal memiliki 2 sifat yaitu:

1. Komunikasi interpersonal yang bersifat dua arah yang berarti melibatkan dua orang dalam situasi interaksi dan ada unsur dialogis.
2. Komunikasi interpersonal ditujukan kepada sasaran terbatas dan dikenal.

2.3 Komunikasi Organisasi

Dalam setiap organisasi yang diisi oleh sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota/karyawan. Semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi. Tidak ada organisasi tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Komunikasi ibarat sistem yang menghubungkan antar orang, antar bagian dalam organisasi, atau sebagai

aliran yang mampu membangkitkan kinerja orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut (Siregar, 2012).

Pemahaman akan komunikasi organisasi tidak bisa lepas kaitannya dari berbagai aspek lain melalui perilaku organisasi secara menyeluruh, maupun bila diukur secara lebih luas lagi yaitu dalam kaitannya dengan pengkajian antar disiplin ilmu, khususnya ilmu komunikasi dan ilmu administrasi. Sikap organisasi berhubungan dengan bagaimana dan mengapa orang bisa melakukan tindakan, berpikir, dan merasa dalam suatu organisasi yang sama (Furqon, 2003).

Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas Komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi (Arizona *et al.*, 2024).

2.3.1 Definisi Organisasi

Salah satu hal terpenting dalam memahami komunikasi organisasi adalah bahwa kita seyogianya memahami pendekatan-pendekatan yang mempengaruhi cara berfikir atau cara pandang terhadap organisasi. Organisasi menurut Robbins (2001:4) diartikan sebagai suatu unit sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama

Terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi, pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna “Objektif” dalam konsep ini merujuk kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku, dan peristiwa-peristiwa eksis di

dunia nyata dan terlepas dari pengamatannya, sedangkan “subjektif” merujuk bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang mencip takan apa yang ada di luar sana (Siregar, 2012)

2.3.2 Definisi Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai petunjuk atau penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut lebih menekankan pada aspek fungsional (objektif). Sedangkan bila dilihat dari perspektif interpretative (subjektif), komunikasi organisasi dipandang sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses bertransaksi itu dan memberi makna atas apa yang terjadi (Pace dan Faules, Deddy Maulana, 31). Pernyataan definisi yang lebih sederhana dikemukakan Arnold & Feldman (1986: 154) bahwa komunikasi organisasi merupakan pertukaran informasi diantara orang-orang di dalam organisasi, dimana prosesnya secara umum meliputi tahapan-tahapan: *attention, comprehension, acceptance as true, dan retention* (Siregar, 2012).

2.4 Pimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Kepemimpinan adalah Suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas (oemar:2005:168).

Pimpinan, Pimpinan biasa disebut pemuka, pelopor, Pembina, panutan,

pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, dan kepala. Pimpinan adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan secara bersamaan.

Pimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama (Terry 1983:3). Pimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap orang berkelompok agar bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Pimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.

Kepemimpinan, pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan. Kerjasama, pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Kualitas Pekerjaan, kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Kemampuan Teknis inisiatif, kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan orang lain. Semangat Kerja, perusahaan harus menciptakan

suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

Tugas seorang pemimpin yaitu mampu memecahkan masalah dengan baik, mampu mengembangkan konflik sehingga dapat mencapai titik kritis namun jangan sampai tiba pada titik kepatahan atau “breaking point”, adalah betul-betul mengandung resiko dan bahaya dan merupakan tugas yang sangat berat. Seorang Pemimpin memerlukan jiwa yang dinamis, kreatif, berani, bertanggung jawab dan berdedikasi penuh pengabdian, yang hanya dimiliki oleh pribadi pemimpin yang berkarakter kuat. Pemimpin modern harus mampu mendorong bawahannya agar menemukan ide-ide sendiri, berpartisipasi aktif dan mau menerima banyak perbedaan dan keragaman.

Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi, di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan, dan adanya tujuan yang harus dicapai. Seorang pimpinan sangat berpengaruh di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. karena disetiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai tujuan bersama, peran pimpinan ini untuk mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.

- Peran Pimpinan

1. Peran Hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi.
2. Fungsi peran Informal sebagai monitor, penyebar informasi, dan juru bicara.
3. Peran pembuat keputusan, penanganan gangguan, sumber alokasi dan

negosiator.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal. Dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif (Thoha2010:42).

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pimpinan mempunyai peranan yang bersifat interpersonal, maksud dari peranan yang bersifat interpersonal adalah keterampilan insan, keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan berinteraksi dengan manusia lain. Bukan hanya dengan staffnya saja, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri. Perilaku

pemimpin dan memimpin yaitu berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Ada tiga sifat situasi yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.
2. Derajat susunan tugas
3. Kedudukan kekuasaan seorang pimpinan

2.5 Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Untuk memperluas wawasan kita tentang pengertian kinerja, maka kita akan melihat pengertian kinerja menurut beberapa ahli (Silaen *et al.*, 2021).

1. Moeheriono (2010)

Beliau berpendapat bahwa usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, dan tidak melanggar hukum juga sesuai akan etika dan moral, selaras dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"

2. Sedar Mayanti (2011:260)

Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan.

3. Mc Cormick & Tiffin (1980)

Waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas.

4. Edy Sutrisno (2010)

Menurut Edy Sutrisno dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

5. Minner (1990)

Menurut Minner kinerja adalah harapan seseorang agar berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.

6. Stolovitch and Keeps (1992)

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang ditargetkan dan tindakan pencapaian yang diperoleh seseorang adalah pengertian kinerja

7. Paul Hersey *and* Kenneth Blanchhard

Kemampuan dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

8. Mangkunegara (2002:22)

Seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik disebut dengan kinerja menurut Mangkunegara.

9. Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994)

Beliau mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas.

10. Schermerhorn, Hunt and Osborn (1991)

Pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga, baik secara kualitas maupun kuantitas adalah pengertian kinerja menurut mereka (Silaen *et al.*, 2021).

2.6 Hubungan Antara Komunikasi Antarpribadi dengan Kinerja

Keterampilan pimpinan dan Karyawan berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan terutama di perbankan dalam mencapai tujuan bisnis. Komunikasi yang buruk dalam perusahaan bisa merusak hubungan perusahaan dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Rusaknya hubungan dengan berbagai pihak akan merugikan perusahaan. Misalnya, para Karyawan sering melakukan kesalahan.

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja karyawan. Selain hubungan antara karyawan dan atasan, hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya harus baik. Komunikasi horizontal mampu meningkatkan koordinasi antar bagian, meningkatkan kekompakan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Adanya komunikasi interpersonal yang terjalin antara sesama karyawan, antara karyawan dengan atasan dan antara karyawan dengan nasabah akan dapat berkorelasi dengan produktivitas kerja karyawan. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam komunikasi interpersonal berarti karyawan keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan juga kesetaraan.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output, input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk

dan nilai. Manusia sebagai salah satu sumber daya, memiliki peran yang cukup penting dalam dunia usaha. Dalam bekerja, suatu individu harus memiliki produktivitas dalam bekerja, karena pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan terletak pada tingkat produktivitas kerja itu sendiri. Peningkatan produktivitas produksi dapat dilakukan dengan cara melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, sehingga masyarakat dapat menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri itu sendiri.

2.7 Teori Pertukaran Sosial

Social Exchange Theory merupakan suatu teori yang menilai kepuasan dari kepentingan dua orang yang terlibat. Evaluasi dari bentuk hubungan ini adalah ketika orang menghitung nilai hubungan mereka dan membuat keputusan apakah akan tetap tinggal dalam hubungan itu atau pergi. Teoritikus Thiabaut dan Kelley yang mencetuskan teori interdependensi di dalam buku Pengantar Teori Komunikasi, memberikan penjelasan mengenai bagaimana seseorang mengevaluasi hubungan mereka sehubungan dengan apakah mereka akan tetap tinggal di dalam hubungan atau meninggalkannya. Thibaut dan Kelley mengklaim bahwa evaluasi ini didasarkan pada dual tipe perbandingan, salah satunya adalah level perbandingan. Level perbandingan adalah standar yang mewakili perasaan seorang mengenai apa yang mereka harus terima dalam hal penghargaan dan pengorbanan dari sebuah hubungan. Jadi, perasaan yang subjektif mengenai apa yang harus ia berikan dan dapatkan sebagai balasannya (West & Turner, 2008: 221).

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diuraikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

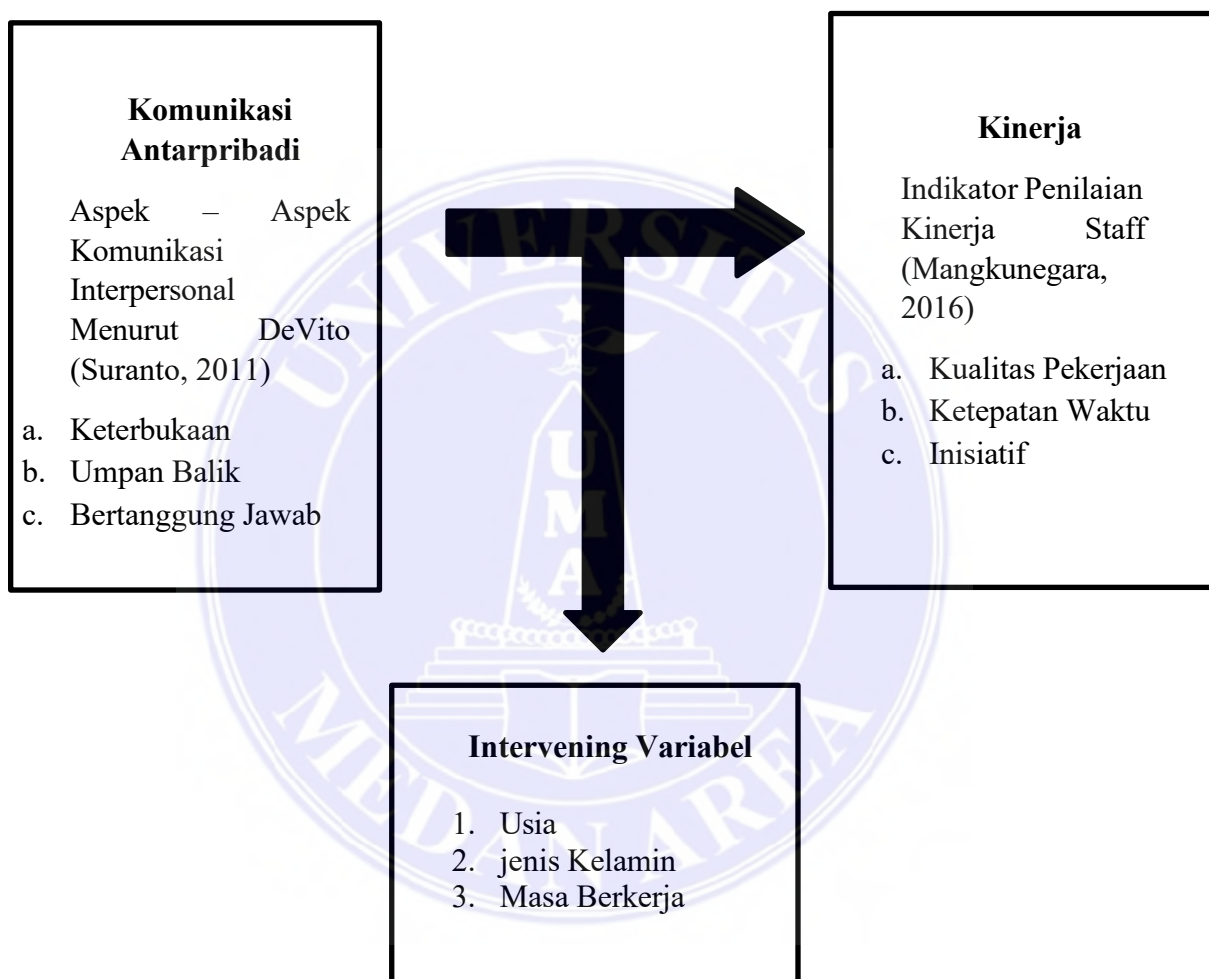
N o.	Judul/Peneliti/Tahun	Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Hasil Penelitian
1	<i>The Influence Of Organizational Communication And Leadership Style On Employee Performance Of The Directorate Of Placement And Protection Of Asia And Africa Regions (Bp2mi) With Organizational Culture As An Intervening Variable</i> (Eldiwan, Indratjahyo and Subagja, 2024)	<i>Organizational Communication and Leadership</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Communication and Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
2	<i>Correlation Between Interpersonal Communication and Leadership Communication With the Employee Performance of the Dpd Ri Sekretariat-General</i> (Nirmala, 2021).	<i>Interpersonal Communication and Leadership Communication</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Interpersonal Communication and Leadership Communication</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
3	<i>The Influence Of Effective Communication And The Utilization Of Information Technology On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable In Medan Mayor Office</i> (Tambunan, Absah and Siahaan, 2023).	<i>Effective Communication And The Utilization Of Information Technology</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Effective Communication And The Utilization Of Information Technology</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
4	Keterbukaan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT. ADETEX Bandung) (Midianto <i>et al.</i> , 2019).	Komunikasi Interpersonal	Semangat Kerja	Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

5	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur (Rahayu, 2017).	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6	Dampak Komunikasi Dalam Birokrasi dan Interaksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Jawa Timur (Wibowo, 2019)	Komunikasi Dalam Birokrasi dan Interaksi Pegawai	Kinerja Pegawai	Komunikasi Dalam Birokrasi dan Interaksi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7	Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah (Musirin <i>et al.</i> , 2019)	Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja	Kinerja Pegawai	Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
8	Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja <i>Teamwork</i> Kependidikan (Wartini, 2016)	Strategi Manajemen Konflik	Kinerja <i>Teamwork</i>	Strategi Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja <i>Teamwork</i>
9	Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt.Growth Sumatera Medan (Wahyunia, 2012).	Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan (Cipta <i>et al.</i> , 2021)	Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karyawan	Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.9 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu 1 variabel dependen dan 1 variabel independen. Variabel independen yaitu Komunikasi Antarpribadi (X), dan variabel dependen yaitu Kinerja Staff (Y).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.10 Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji dan yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Berdasarkan penerapan variabel-variabel di atas, Maka Rumusan Hipotesis penelitian ini adalah:

H: Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Staff berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staff di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati, dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang dilakukan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Djollong, 2014).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif, Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif, Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada.

Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada masalah disain, pengukuran serta perencanaan yang dirinci secara jelas sebelum pengumpulan sampel dan analisa data (Sutinah, 2007). Dikarenakan proses penyusunan sebuah penelitian

kuantitatif dan besaran sampel yang digunakan dianggap mewakili populasi, maka hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk generalisasi terhadap populasi yang diwakilkan (Hardani, S.PD. *et al.*, 2009)

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi antarpribadi pimpinan dengan staff pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan terhadap variable Kinerja Staff. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif atau teknik penjelasan dengan metode survei, metode ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel *independent* atau variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu komunikasi antarpribadi dengan variabel *dependent* atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu kinerja Staff pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan.

3.2 Jenis, Lokasi, Waktu dan Subjek Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif - korelasional. Survei deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai komunikasi antarpribadi dan kinerja staf, sedangkan metode korelasional digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan yang terletak di Jl. Kapten Maulana Lubis, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara

3.2.3 Waktu Penelitian

Table 3.1 Waktu Penelitian

Kegiatan	2024			2025					
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
Penyusunan Proposal									
Seminar Proposal									
Pengumpulan data									
Analisis Data									
Seminar Hasil									
Sidang Meja Hijau									

3.2.4 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pimpinan dan staf yang terlibat langsung dalam interaksi komunikasi antarpribadi sehari-hari di lingkungan kerja. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu-individu yang dianggap paling memahami dan berpengaruh dalam pola komunikasi di bagian tersebut.

3.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah dimensi penelitian yang menyediakan data bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana metode dalam mengukur atau menilai variabel (Yulianto, 2023). Data operasional variabel memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap temuan penelitian dan diperlukan untuk menginterpretasikan temuan penelitian dalam arti pengukuran dan indikator yang berbeda-beda yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan kuesioner, sehingga informasi operasionalnya adalah sebagai berikut

Tabel 3.2 Definisi Oprasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1	Komunikasi Antarpribadi (X)	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. (Suranto, 2011)	1. Keterbukaan 2. Umpan Balik 3. Bertanggung jawab	<i>Likert</i>
2	Kinerja Staff (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif	<i>Likert</i>

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut Universe. Anggota populasi yang akan diteliti dapat berwujud benda hidup ataupun benda mati, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati (Ajami, 2014). Adapun populasi di dalam penelitian adalah seluruh Staff Pada Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari salah satu populasi yang akan diteliti lebih lanjut. Sampel tersebut dipandang sebagai suatu dugaan terhadap populasi. Namun bukan keberadaan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai

contoh/perwakilan dari populasi yang rata-rata hasilnya mewakili keseluruhan dari populasi tersebut (Ajami, 2014).

Sampel dari penelitian ini adalah semua Karyawan di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan yang terdiri dari 1 (satu) Kepala Bagian (KABAG) 3 (tiga) Kepala Tim (KATIM) dan 33 Staff maka total Keseluruhan Sampel adalah 37 Orang, jumlah tersebut sesuai dengan jumlah populasinya.

Dikarenakan jumlah sampel dari penelitian ini kurang dari 100 maka menggunakan sampel jenuh, Jika populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah Keseluruhan dari populasi itu (Wardani, *et al.*, 2016). Teknik pengambilan sampel Jenuh merupakan teknik dimana semua anggota dari populasi tersebut dijadikan sampel (Sugiyono 2019).

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk numerik. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan metode perhitungan matematis atau statistik, dan juga digunakan untuk mendeteksi jumlah dan ukuran objek yang diteliti (Lieung, 2019).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh dari responden yang diberikan kuisisioner untuk diisi, dalam penelitian ini responden adalah seluruh Karyawan di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan, selanjutnya data ini akan dianalisis untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis yang diajukan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data melalui google form yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan link google form yang berisi beberapa pertanyaan tertulis untuk dijawab ataupun di isi oleh semua responden yaitu seluruh Karyawan di Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan yang kemudian hasil jawaban responden diolah dengan menggunakan SPSS 24 (*Statistical Product and Service Solution*) yang akan menjadi sebuah data dan akan di uji pengaruhnya dengan menggunakan skala likert. Berikut merupakan alternatif jawaban yang digunakan untuk pertanyaan:

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

Tabel 3.3 Skala Likert

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Korelasi *Product Moment* Pearson. Merupakan metode analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara Komunikasi Antarpribadi (variabel bebas X) Kinerja (variabel terikat Y).

Rumusnya adalah:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$ = Jumlah hasil antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y

N = Jumlah subjek

3.7.1 Instrumen Penelitian

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, kuisioner itu dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner itu mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini mengukur validasi dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variable. Apabila korelasi masing-masing skor pernyataan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari 0,05 maka kuesioner dikatakan valid (Ghozali, 2011).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = n-2, nilai n adalah

jumlah sampel. Jika $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan jika instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan. Pada penelitian ini pengujian menggunakan software SPSS 24.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikannya (Sugiyono 2017).

1. Jika Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.3 Uji Statistik

3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis yang mempelajari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sachicha, 2023). Metode analisis regresi linear sederhana ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 yang merupakan software komputer yang digunakan untuk mengelola data statistik.

Rumus yang digunakan pada model regresi linear sederhana adalah : $Y =$

$$a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Pegawai pada Bagian Kerja Sama

Sekretariat Daerah Kota Medan

X = Variabel independen (bebas) yaitu Komunikasi Antarpribadi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Uji t dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyanto *et al* 2012).

Langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis:

$H_0: \beta = 0$ Komunikasi Antarpribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a: \beta \neq 0$ Komunikasi Antarpribadi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Menggunakan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 0,05$

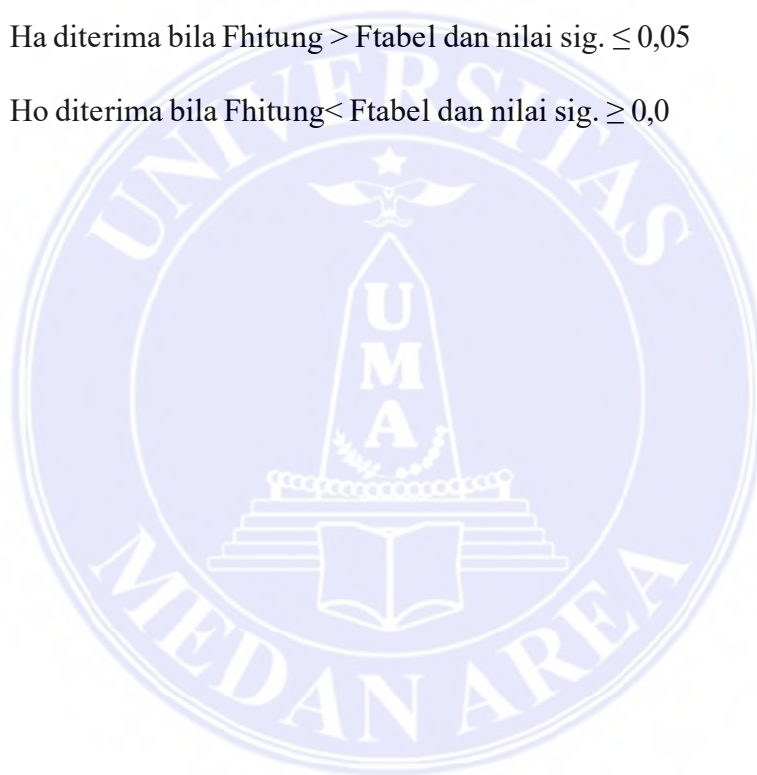
- c. Kriteria pengujian

- H_0 diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$
- H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

3.7.4.2 Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. (Ginting et al., 2016) . Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

1. H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig. $\leq 0,05$
2. H_o diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig. $\geq 0,0$



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komunikasi Antarpribadi dengan Kinerja pegawai pada Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Medan. Hal ini dibuktikan melalui uji korelasi Pearson dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($< 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,388, yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antarpribadi yang dibangun, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Walaupun kekuatan hubungan tergolong dalam kategori rendah, namun hubungan tersebut tetap positif dan bermakna. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil bahwa seluruh item valid dan reliabel. Selanjutnya, uji-t dan uji-F menunjukkan bahwa Komunikasi Antarpribadi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori-teori terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan motivasi, memperjelas peran, mempererat hubungan kerja, serta meningkatkan kinerja dalam organisasi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar:

1. Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Medan meningkatkan

intensitas dan kualitas komunikasi antarpribadi di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, sesi diskusi terbuka, dan penyampaian umpan balik yang konstruktif antara pimpinan dan staf.

2. Perlu diadakan pelatihan atau workshop tentang keterampilan komunikasi efektif, seperti keterampilan mendengarkan aktif, membangun empati, dan teknik penyampaian pesan yang jelas.
3. Organisasi juga perlu mendorong terciptanya budaya komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga setiap individu merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat, saran, dan kritik.
4. Monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pola komunikasi antarpribadi juga penting dilakukan untuk memastikan bahwa komunikasi tetap berjalan efektif dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

5.2.2 Saran Teoritis

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar:

1. memperluas ruang lingkup variabel yang diteliti. Penelitian mendatang dapat memasukkan variabel lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.
2. Penggunaan metode analisis statistik yang lebih kompleks, seperti analisis jalur (path analysis) atau Structural Equation Modeling (SEM), dapat dipertimbangkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel.
3. Instrumen penelitian juga dapat dikembangkan lebih rinci untuk mengeksplorasi dimensi-dimensi komunikasi antarpribadi yang lebih

spesifik, seperti efektivitas pesan, hambatan komunikasi, atau persepsi terhadap komunikasi pimpinan.

4. Untuk meningkatkan generalisasi hasil, penelitian serupa sebaiknya dilakukan pada berbagai instansi atau organisasi lain, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, dengan jumlah sampel yang lebih besar dan latar belakang organisasi yang lebih beragam.

5.3 Penutup

Demikianlah penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Antarpribadi dengan Kinerja pegawai pada Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Medan. Melalui analisis yang telah dilakukan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik komunikasi di lingkungan organisasi serta menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga diharapkan adanya penelitian lebih lanjut yang dapat menyempurnakan hasil yang telah diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. *et al.* (2024) *Pengantar Komunikasi Pendidikan*. Edited by Salahuddin and S.R. Abubakar. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Afriyadi, F. (2015) 'Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Karyawan Pt. Borneo Enterprindo Samarinda', *eJournal Ilmu Komunikasi*, 3(1), pp. 362–376.
- Ajami, N. (2014) 'Populasi dan Sampel', 2(2), pp. 1–203.
- Arizona, W., Aris, E. and Azwar (2024) 'Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Asn di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda provinsi Sumatera Barat', *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 5(2), pp. 29–46.
- Badilangoe, A.D.B., Sugandi and Arsyad, A.W. (2020) 'Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Mengatasi Masalah Konflik Kerja Di Cv. Apresia Adimatra Kota Samarinda', *eJournal Ilmu Komunikasi*, 8(1), pp. 261–275. Available at: ejournal.ilkom.fisip-unmul.org.
- Cipta, H. *et al.* (2021) 'Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan'.
- Djollong, A.F. (2014) 'Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research)', *Istiqra*, 2(1), pp. 86–100.
- Eldiwan, A., Indratjahyo, H. and Subagja, I.K. (2024) 'The Influence Of Organizational Communication And Leadership Style On Employee Performance Of The Directorate Of Placement And Protection Of Asia And Africa Regions (Bp2mi) With Organizational Culture As An Intervening Variable', *International Journal of Education and Social Science Research ISSN*, 7(5), pp. 180–207.
- Furqon, C. (2003) 'Hakikat Komunikasi Organisasi', pp. 1–9.
- Ghozali, I. (2011) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS', p. 129.
- Hardani, S.PD., M.S. *et al.* (2009) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, Pustaka Ilmu*. Available at: <http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>.
- Lanani, K. (2013) 'Belajar berkomunikasi dan komunikasi untuk belajar dalam pembelajaran matematika', *infinity*, 2(1), pp. 13–25.

- Midianto, F.D.W.I. *et al.* (2019) 'Keterbukaan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT . ADETEX Bandung)'.
Musirin, S.D. *et al.* (2019) 'Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah', *Inter Komunika: jurnal komunikasi*, 4(2), pp. 116–134.
Nirmala, S. (2021) 'Correlation Between Interpersonal Communication and Leadership Communication With the Employee Performance of the Dpd Ri Secretariat-General', *Moestopo International Review on Social, Humanities, and Sciences*, 1(1), pp. 51–62. Available at: <https://doi.org/10.32509/mirshus.v1i1.11>.
Pohan, D.D. and Fitria, U.S. (2021) 'Jenis jenis komunikasi', *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2, pp. 29–37.
Rahayu, K.W. (2017) 'Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur', *Ekonomia* [Preprint].
Razali, G. *et al.* (2020) *Ilmu Komunikasi dan Informasi & Transaksi Elektronik*. Edited by A. Munandar. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
Sachicha, S.A. (2023) 'Peran Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Karyawati Toko Besi Cv Barokah Indah Jaya Juawana Dalam meningkatkan Motivasi Kerja', *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), pp. 1–19.
Silaen, N.R. *et al.* (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
Siregar, N.S.S. (2012) 'Interaksi Komunikasi Organisasi', *Ilmu Sosial-Fakultas Isipol UMA*, 5(April 2012), pp. 27–40.
Suherlan, G. (2022) 'Peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. triwijaya abadi perkasa', *Skripsi* [Preprint].
Tambunan, S.K.S., Absah, Y. and Siahaan, E. (2023) 'the Influence of Effective Communication and the Utilization of Information Technology on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable in Medan Mayor Office', *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 3(3), pp. 808–819. Available at: <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v3i3.923>.
Umran, N.S. (2020) 'Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Jakarta 2', *Skripsi* [Preprint].

- Wahyunia, S. (2012) 'Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt.Growth Sumatera Medan', *Skripsi* [Preprint].
- Wardani, R.K., Mukzam, D.M. and Mayowan, Y. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), pp. 58–65. Available at: [ttp://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395).
- Wartini, S. (2016) 'Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), p. 64. Available at: <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>.
- Wibowo, S. (2019) 'Dampak Komunikasi Dalam Birokrasi Dan Interaksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Jawa Timur', *Skripsi* [Preprint].
- Zebua, R. *et al.* (2023) 'Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias', *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1, pp. 51–64.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

LEMBAR KUISIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr/i Yang bekerja pada **Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan** dan bersedia untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sebenar-benarnya. Pilihlah jawaban pada kolom yang tersedia dengan memberikan tanda checklist (√) dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

IDENTITAS DIRI

Nama :
Usia :
Masa Kerja :

PILIHAN JAWABAN

Sangat Tidak Setuju (STS)
Tidak Setuju (TS)
Kurang Setuju (KS)
Setuju (S)
Sangat Setuju (SS)

Daftar pertanyaan:

Variabel X (Komunikasi Antarpribadi)

A. Keterbukaan

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya bersikap ramah kepada sesama rekan kerja.					
Saya dapat mendengarkan saran rekan seputar kinerja saya					
Saya dapat berinteraksi dengan baik kepada sesama rekan kerja.					
Apabila terdapat kendala dalam bekerja Saya akan menanyakan dengan teman					
Saya mengatakan dengan jujur kepada teman saya secara 4 mata ketika teman saya mempunyai salah.					
Saya mendiskusikan bersama rekan kerja					

tentang pekerjaan yang belum dipahami.					
--	--	--	--	--	--

B. Umpan Balik

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya akan memberikan nasihat kepada teman yang tidak taat aturan					
Saya bercerita kepada teman ketika menghadapi masalah pekerjaan.					
Saya memahami pendapat yang disampaikan rekan kerja.					
Saya bertukar pendapat dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
Saya mendiskusikan bersama rekan kerja tentang pekerjaan yang belum dipahami.					

C. Bertanggung Jawab

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu mendapatkan informasi yang akurat tentang pekerjaan dari atasan.					
Saya mampu memberikan sikap yang baik terhadap atasan saya					
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat jika saja ingin meminta izin/cuti					
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
Apabila rekan melakukan kesalahan saya akan menegurnya					

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

A. Kualitas Pekerjaan

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
Saya jarang membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.					
Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh					

pimpinan.					
-----------	--	--	--	--	--

B. Ketepatan Waktu

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.					
Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Saya selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas.					

C. Inisiatif

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar tanpa harus diberitahu.					
Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
Saya menyadari kesalahannya dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					

Lampiran 2 TABULASI PERNYATAAN VARIABEL KOMUNIKASI ANTARPRIBADI (X)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
1.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5
2.	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
3.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
6.	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
7.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5
8.	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
9.	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5
10.	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5
11.	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
12.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
13.	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3
14.	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
15.	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
17.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
18.	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
19.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
20.	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
21.	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3
22.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
23.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
24.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3

25.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26.	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3
27.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4
29.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
30.	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
31.	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
32.	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
33.	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5
34.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
35.	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
37.	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5

Lampiran 3 TABULASI PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16
1.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
2.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
6.	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
7.	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5

8.	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
9.	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
10	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
11	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
15	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
21	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5
29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
32	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
33	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4

Lampiran 4 OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI ANTARPRIBADI (X)

Correlations																		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	XTOTAL	
X1	Pearson Correlation	1	,197	,322	.415*	-,052	,088	,138	,024	-,038	,017	,029	,259	,063	,310	,131	-,075	.401*
	Sig. (2-tailed)		,242	,052	,011	,759	,604	,416	,886	,821	,920	,863	,122	,713	,062	,441	,658	,014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	,197	1	,269	,129	.361*	-,088	-,138	,066	.476*	-,199	,188	,044	,154	-,011	,309	,141	.453**
	Sig. (2-tailed)	,242		,108	,445	,028	,604	,416	,697	,003	,238	,266	,798	,362	,949	,063	,404	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	,322	,269	1	.367*	-,147	,072	,024	,102	.374*	-,142	,122	-,017	,090	,027	,305	-,157	.367*

	Sig. (2-tailed)	,052	,108		,025	,385	,673	,889	,548	,022	,402	,472	,919	,596	,875	,067	,354	,026
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	,415*	,129	,367*	1	,052	,021	,296	,066	,257	,164	,188	,044	,082	-,111	,045	,009	,438**
	Sig. (2-tailed)	,011	,445	,025		,759	,904	,075	,697	,124	,331	,266	,798	,629	,515	,791	,958	,007
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	-,052	,361*	-,147	,052	1	,207	-,162	,186	-,036	,021	,146	-,216	,259	,054	,088	,190	,364*
	Sig. (2-tailed)	,759	,028	,385	,759		,220	,337	,271	,834	,902	,390	,198	,121	,753	,606	,259	,027
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	,088	-,088	,072	,021	,207	1	,188	,247	,038	,437*	,296	,245	-,135	,089	-,043	,075	,408*
	Sig. (2-tailed)	,604	,604	,673	,904	,220		,266	,140	,821	,007	,075	,143	,426	,600	,802	,658	,012
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	,138	-,138	,024	,296	-,162	,188	1	,293	,195	,296	,135	,182	-,189	,129	-,014	,289	,390*
	Sig. (2-tailed)	,416	,416	,889	,075	,337	,266		,078	,248	,075	,427	,281	,263	,446	,934	,083	,017
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X8	Pearson Correlation	,024	,066	,102	,066	,186	,247	,293	1	-,020	,323	,203	,068	-,098	,025	,061	-,145	.363*
	Sig. (2-tailed)	,886	,697	,548	,697	,271	,140	,078		,908	,051	,229	,689	,565	,885	,719	,393	,027
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X9	Pearson Correlation	-,038	.476*	.374*	,257	-,036	,038	,195	-,020	1	-,032	.413*	,096	,008	-,149	,160	,007	.386*
	Sig. (2-tailed)	,821	,003	,022	,124	,834	,821	,248	,908		,850	,011	,572	,963	,378	,344	,966	,018
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	,017	-,199	-,142	,164	,021	.437*	,296	,323	-,032	1	,206	,216	,113	,092	-,258	,103	.372*
	Sig. (2-tailed)	,920	,238	,402	,331	,902	,007	,075	,051	,850		,222	,199	,507	,587	,124	,544	,023
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	,029	,188	,122	,188	,146	,296	,135	,203	.413*	,206	1	,182	,244	,030	,073	,223	.569**
	Sig. (2-tailed)	,863	,266	,472	,266	,390	,075	,427	,229	,011	,222		,281	,146	,862	,666	,184	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X12	Pearson Correlation	,259	,044	-,017	,044	-,216	,245	,182	,068	,096	,216	,182	1	-,027	,308	,037	,221	.392*
	Sig. (2-tailed)	,122	,798	,919	,798	,198	,143	,281	,689	,572	,199	,281		,873	,064	,826	,190	,016

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	,063	,154	,090	,082	,259	-,135	-,189	-,098	,008	,113	,244	-,027	1	,156	,121	,080	,363*
	Sig. (2-tailed)	,713	,362	,596	,629	,121	,426	,263	,565	,963	,507	,146	,873		,357	,474	,639	,027
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X14	Pearson Correlation	,310	-,011	,027	-,111	,054	,089	,129	,025	-,149	,092	,030	,308	,156	1	,253	,143	,377*
	Sig. (2-tailed)	,062	,949	,875	,515	,753	,600	,446	,885	,378	,587	,862	,064	,357		,131	,399	,021
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X15	Pearson Correlation	,131	,309	,305	,045	,088	-,043	-,014	,061	,160	-,258	,073	,037	,121	,253	1	-,103	,338*
	Sig. (2-tailed)	,441	,063	,067	,791	,606	,802	,934	,719	,344	,124	,666	,826	,474	,131		,546	,041
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X16	Pearson Correlation	-,075	,141	-,157	,009	,190	,075	,289	-,145	,007	,103	,223	,221	,080	,143	-,103	1	,378*
	Sig. (2-tailed)	,658	,404	,354	,958	,259	,658	,083	,393	,966	,544	,184	,190	,639	,399	,546		,021
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
XTOTAL	Pearson Correlation	,401*	,453*	,367*	,438*	,364*	,408*	,390*	,363*	,386*	,372*	,569*	,392*	,363*	,377*	,338*	,378*	1

Sig. (2-tailed)	,014	,005	,026	,007	,027	,012	,017	,027	,018	,023	,000	,016	,027	,021	,041	,021	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations																
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,095	,337*	,458**	,170	,288	,288	,317	,407*	,017	,219	,262	-,132	-,066	-,284	-,153	,468**
	Sig. (2-tailed)		,577	,042	,004	,315	,083	,083	,056	,012	,922	,193	,118	,437	,696	,089	,365	,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	,095	1	,260	,260	,216	-,026	,458**	,098	,216	,181	,049	,111	,122	,402*	,087	,280	,531**
	Sig. (2-tailed)	,577		,120	,120	,200	,878	,004	,562	,200	,284	,772	,513	,470	,014	,608	,093	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y3	Pearson Correlation	.337*	.260	1	-.110	.337*	.216	.337*	.228	.337*	-.072	.049	-.085	-.099	-.040	.202	.011	.410*
	Sig. (2-tailed)	.042	.120		.517	.042	.200	.042	.174	.042	.673	.772	.619	.562	.815	.230	.949	.012
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	.458**	.260	-.110	1	.216	.337*	.337*	.358*	-.026	.181	.049	.404*	.122	-.040	-.258	.011	.480**
	Sig. (2-tailed)	.004	.120	.517		.200	.042	.042	.029	.878	.284	.772	.013	.470	.815	.123	.949	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	.170	.216	.337*	.216	1	.051	.526**	.062	.170	.264	.009	-.218	.085	.078	-.058	.111	.417*
	Sig. (2-tailed)	.315	.200	.042	.200		.763	.001	.715	.315	.114	.960	.196	.617	.646	.733	.515	.010
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	.288	-.026	.216	.337*	.051	1	.288	.189	-.067	.017	.324	.070	.085	-.066	-.058	.111	.401*
	Sig. (2-tailed)	.083	.878	.200	.042	.763		.083	.261	.692	.922	.050	.681	.617	.696	.733	.515	.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	.288	.458**	.337*	.337*	.526**	.288	1	.062	.170	.141	.114	-.026	.085	.223	.168	.374*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.083	.004	.042	.042	.001	.083		.715	.315	.407	.502	.879	.617	.185	.321	.022	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	,317	,098	,228	,358*	,062	,189	,062	1	-,065	,137	,024	,097	,321	,017	,036	,081	,418*
	Sig. (2-tailed)	,056	,562	,174	,029	,715	,261	,715		,700	,420	,886	,566	,053	,921	,832	,636	,010
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	,407*	,216	,337*	-,026	,170	-,067	,170	-,065	1	,141	,324	,262	,085	,078	,168	-,021	,468**
	Sig. (2-tailed)	,012	,200	,042	,878	,315	,692	,315	,700		,407	,050	,118	,617	,646	,321	,900	,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y10	Pearson Correlation	,017	,181	-,072	,181	,264	,017	,141	,137	,141	1	-,128	,154	,275	,139	,121	,320	,404*
	Sig. (2-tailed)	,922	,284	,673	,284	,114	,922	,407	,420	,407		,451	,362	,099	,413	,475	,053	,013
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	,219	,049	,049	,049	,009	,324	,114	,024	,324	-,128	1	,028	,044	,045	,322	,187	,399*
	Sig. (2-tailed)	,193	,772	,772	,772	,960	,050	,502	,886	,050	,451		,871	,795	,791	,052	,268	,014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	,262	,111	-,085	,404*	-,218	,070	-,026	,097	,262	,154	,028	1	-,163	,253	,086	,037	,348*

	Sig. (2-tailed)	,118	,513	,619	,013	,196	,681	,879	,566	,118	,362	,871		,335	,132	,611	,826	,035
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y13	Pearson Correlation	-,132	,122	-,099	,122	,085	,085	,085	,321	,085	,275	,044	-,163	1	,096	,388*	,130	,352*
	Sig. (2-tailed)	,437	,470	,562	,470	,617	,617	,617	,053	,617	,099	,795	,335		,571	,018	,442	,033
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y14	Pearson Correlation	-,066	,402*	-,040	-,040	,078	-,066	,223	,017	,078	,139	,045	,253	,096	1	,290	,530**	,398*
	Sig. (2-tailed)	,696	,014	,815	,815	,646	,696	,185	,921	,646	,413	,791	,132	,571		,081	,001	,015
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y15	Pearson Correlation	-,284	,087	,202	-,258	-,058	-,058	,168	,036	,168	,121	,322	,086	,388*	,290	1	,448**	,387*
	Sig. (2-tailed)	,089	,608	,230	,123	,733	,733	,321	,832	,321	,475	,052	,611	,018	,081		,005	,018
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y16	Pearson Correlation	-,153	,280	,011	,011	,111	,111	,374*	,081	-,021	,320	,187	,037	,130	,530**	,448**	1	,473**
	Sig. (2-tailed)	,365	,093	,949	,949	,515	,515	,022	,636	,900	,053	,268	,826	,442	,001	,005		,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

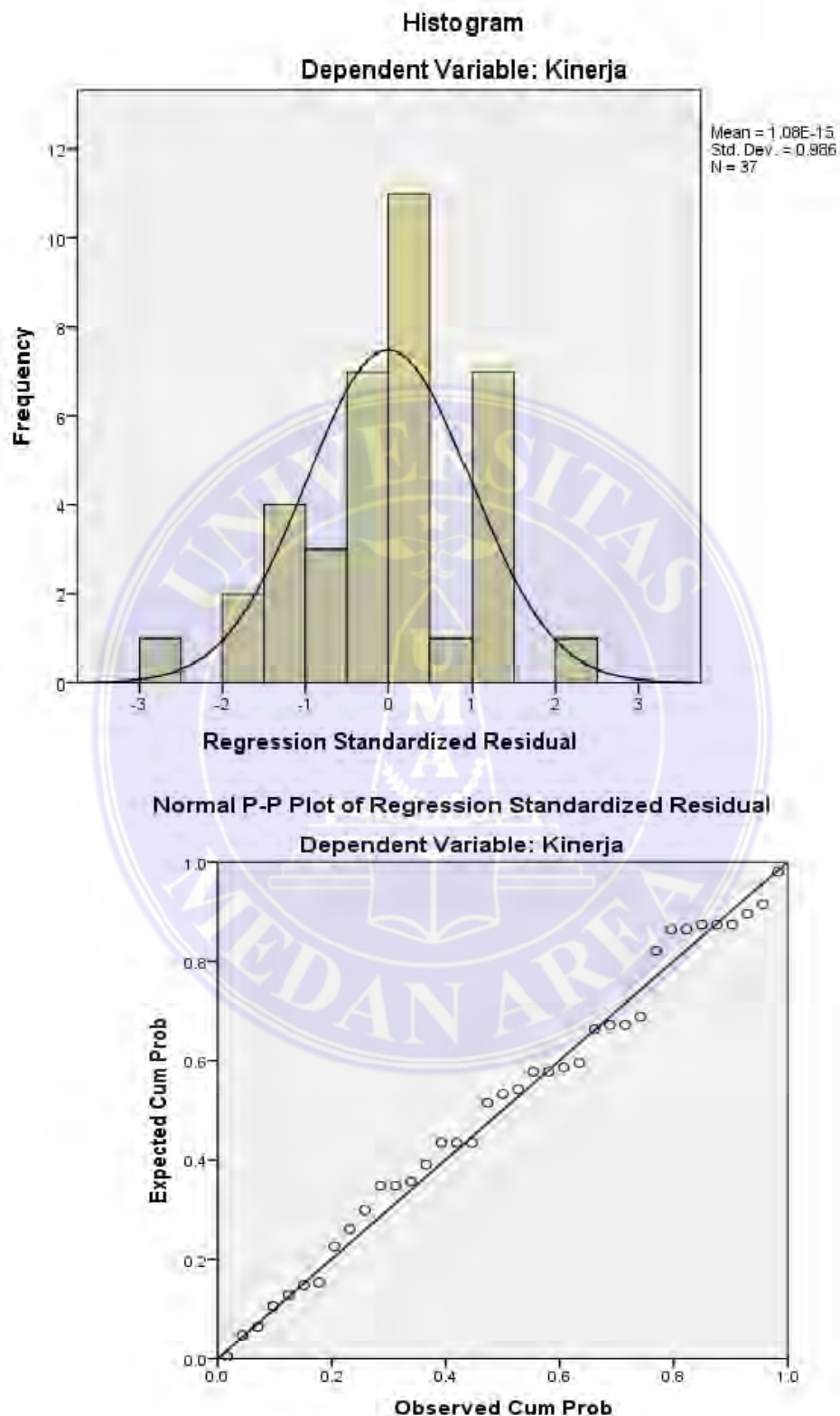
YTOTAL	Pearson																	
L	Correlation	.468**	.531**	.410*	.480**	.417*	.401*	.638**	.418*	.468**	.404*	.399*	.348*	.352*	.398*	.387*	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.012	.003	.010	.014	.000	.010	.003	.013	.014	.035	.033	.015	.018	.003	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6 HISTOGRAM



Lampiran 7 UJI HIPOTESIS T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.574	10.179		4.870	.000
Komunikasi Antarpribadi (x)	.357	.144	.388	2.490	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Lampiran 8 UJI HIPOTESIS F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.957	1	61.957	6.203	.018 ^b
	Residual	349.611	35	9.989		
	Total	411.568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Antarpribadi

Lampiran 9 UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.574	10.179		4.870	.000
Komunikasi Antarpribadi (x)	.357	.144	.388	2.490	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Lampiran 10 TABEL R-HITUNG

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 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

Lampiran 11 SURAT IZIN RISET



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 377/FIS.3/01.10/XII/2024 Medan, 26 Desember 2024
Lampiran. : -
Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Kepada Yth.
Kepala Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan
Jl. Kapten Maulana Lubis, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara

Dengan hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Anugerah
NIM : 218530165
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada Kepala Bagian Kerja Sama Sekretariat Daerah Kota Medan untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :

"HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DENGAN STAFF DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI BAGIAN KERJA SAMA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN"

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami ajukan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Dekan
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik


Dr. Selamat Riadi, SE, M.I.Kom

Tembusan:

1. Ka. Prodi Ilmu Komunikasi
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

Lampiran 11 SURAT SELESAI RISET



PEMERINTAH KOTA MEDAN
SEKRETARIAT DAERAH
BAGIAN KERJA SAMA
Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara 20112.
Telepon (061) 4512412, Faksimile (061) 4579228, 4520782
Laman portal.medan.go.id, Pos-el bagiankerjasama@medan.go.id

Medan, 29 April 2025

Nomor : 400.3 / 214
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data/riset

Yth. Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Medan Area

Di –
Medan

Menindaklanjuti Surat Bapak/Ibu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Medan Area No:377/FIS.01.10/XII/2024 Perihal Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset
Yang diserahkan pada tanggal 26 Desember 2024

Untuk Maksud tersebut, dengan ini kami menyatakan bahwa:

Nama : Anugerah
NPM : 218530165
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Benar telah selesai melaksanakan kegiatan pengambilan data riset untuk dapat
digunakan dalam penyusunan skripsi

Kepala Bagian Kerja Sama,

Seri Inderahay AS, S.Sos, M.Si.
Pembina Tk. IV/b)
NIP. 197310281993032003