

**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi
Sumatera Selatan)**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1) Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat



Diajukan oleh :

Kautsar Rafi

NIM. 07031181419019

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2018**

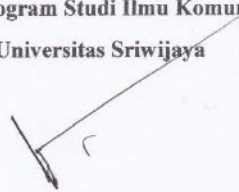
**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi
Sumatera Selatan)**

Oleh
Kautsar Rafi
07031181419019

Komisi	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing			
Pembimbing I	Dr. Retna Mahriani, M.Si NIP. .196012091989122001		
Pembimbing II	R.A Wulantari S.I.Kom,M.Si NIP.198703172015042002		

Telah dinyatakan memenuhi syarat
pada tanggal 24 Juli 2018

**Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya**


Dr. Andries Lionardo,M.Si
NIP. 197905012002121005

**HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi
Sumatera Selatan)**

Oleh
Kautsar Rafi
07031181419019

Telah dipertahankan di depan penguji
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
pada tanggal 24 Juli 2018

Ketua :

1. Dr. Retna Mahriani, M.Si
NIP. 196012091989122001

Anggota :

1. R.A Wulantari, S.I.Kom, M.Si
NIP.198703172015042002

2. Dr.Andy Alfatih, MPA
NIP.196012241990011001

3. Febrimarani Malinda, S.Sos, MA
NIP.1671041102860010

Dekan FISIP Unsri

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP 196311061990031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi

Dr. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

1. Skripsi yang berjudul: “pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai balai pelatihan kesehatan provinsi sumatera selatan)” ini adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Skripsi beserta gelar Sarjana saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Skripsi pada jurnal atau forum ilmiah harus menyertakan tim promotor / pembimbing sebagai *author* dan program studi Ilmu Komunikasi Universitas Sriwijaya sebagai institusinya. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan publikasi ini, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Indralaya , Juli 2018



Kautsar Rafi

07031181419019

MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto :

- *Niat , Giat , Kuat*
~ *Kautsar Rafi*

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua Orang tua saya yang tercinta , yaitu Papa Ir. Wahyu Wardaya dan Mama Dr. Anna Sunita ,SKM, M.Epid dan adikku Mutiara Farhah Sakinah
2. Keluarga Besarku yang ada di Kota Bogor , Kota Tangerang ,Kota Depok ,Kota Palembang , Kabupaten Pali
3. Prodi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Almamaterku Universitas Sriwijaya
5. Teman Teman Seangkatan Terutama (Rizki Aldi , Rendi Setiawan , Hanif Adriansyah ,Vigo Rizki Marel ,Ariansyah, Sopian Agustinur ,Renardi Dewanto.
6. Semua pihak yang telah memberikan motivasi yang membangun.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 Ilmu Komunikasi. Skripsi ini berjudul “pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai balai pelatihan kesehatan provinsi sumatera selatan) ”.

Penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dukungan dan do’a dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. Kiagus Muhammad Sobri,M.S.i selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, atas komitmen peningkatan kualitas sumbe daya manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
2. Bapak Dr. Andy Alfatih,MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi, yang telah meluangkan waktu, memberi kemudahan perizinan, sarana, dan fasilitas selama penulis melaksanakan studi.
3. Ibu Dr. Retna Mahriani,M.S.i selaku pembimbing I Skripsi penulis yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis.
4. Ibu R.A Wulantari, S.I.kom,M.S.i selaku pembimbing II Skripsi penulis yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis.

5. Karyawan/wati FISIP Universitas Sriwijaya yang sudah memberi bantuan dalam hal ilmu dan pelayanan.
6. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Kedua Orang Tua tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat dan bantuan moril maupun materil.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Penulis

Kautsar Rafi

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai balai pelatihan kesehatan provinsi sumatera selatan)Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan . Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Joseph A.Devito (1986, 70-75), dan teori menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) mengenai Kinerja Pegawai. Metode penelitian dalam penelitian ini metode kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua yaitu, teknik deskriptif kuantitatif dan teknik explanative.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena dalam penelitian ini berdasarkan nilai t diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,866 > t_{tabel}$ 2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa "Ada Pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai yaitu pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan ". Dalam penelitian ini juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,340 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal memiliki pengaruh kontribusi sebesar 34% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : efektivitas , komunikasi interpersonal, kinerja.

Pembimbing I



Dr. Retna Mahriani, M.Si
NIP. 196012091989122001

Pembimbing II



R.A Wulantari S.I.Kom,M.Si
NIP.198703172015042002

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya



Dr. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

ABSTRACT

This study entitled "Effect of interpersonal communication effectiveness on employee performance (study on employee of health training center of south sumatera province) The purpose of this research is to know whether there is influence and how big of interpersonal communication effectiveness to employee performance Health Training Center of South Sumatera Province. The theory used in this study is the theory put forward by Joseph A. DiVito (1986, 70-75). and theory according to Mitchel in the book Sedarmayanti (2001: 51) on Employee Performance. The research method in this research is quantitative method. Data analysis techniques used in this study there are two namely, quantitative descriptive techniques and explanativetechniques.

The results of this study indicate that the effectiveness of interpersonal communication has a significant effect on the performance of employees because in this study based on the value t is known that the value of $t_{hitung} 4,866 > t_{table} 2.013$ so it can be concluded that the variables effectiveness of interpersonal communication effect on employee performance variable. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. So it can be concluded that the variable X there is a significant influence on the variable Y . From the results of testing the hypothesis proved that "There Effect the effectiveness of interpersonal communication on employee performance is the employee Health Training Center of South Sumatra Province". In this study also obtained R Square value of $0,340$. So it can be interpreted that the effectiveness of interpersonal communication has a contribution influence of 34% on employee performance.

Keywords: effectiveness, interpersonal communication, performance

Mengesahkan :

Pembimbing I



Dr. Retna Mahriani, M.Si
NIP. .196012091989122001

Pembimbing II



R.A Wulantari S.I.Kom,M.Si
NIP.198703172015042002

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya

Dr. Andries Lionardo, M.Si
NIP. 197905012002121005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Kinerja Pegawai.....	10
2.3 Efektivitas Komunikasi Interpersonal.....	13

2.4 Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai.....	21
2.5 Teori Yang Digunakan.....	23
2.6 Kerangka Teori.....	27
2.7 Kerangka Pemikiran.....	32
2.8 Alur Pemikiran.....	36
2.9 Penelitian Terdahulu.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian.....	39
3.2 Definisi Konsep.....	39
3.3 Definisi Operasional.....	42
3.4 Unit Analisis, Populasi.....	44
3.5 Data dan Sumber Data.....	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	46
3.8 Uji Normalitas.....	48
3.9 Konversi Data Skala Ordinal ke Skala Interval.....	48
3.10 Teknik Analisis & Uji Hipotesis.....	49
3.11 Teknik Analisis Eksplanatif.....	50

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Bapelkes.....	53
4.2 Visi dan Misi dan Nilai-Nilai Bapelkes.....	53
4.2.1 Visi Bapelkes.....	53
4.2.2 Misi Bapelkes.....	53
4.2.3 Nilai – Nilai Bapelkes.....	54
4.3 Struktur Organisasi.....	54
4.4 Tugas dan Fungsi Kepala Bapelkes.....	55

4.5 Tugas dan Fungsi Sub Bagian Tata Usaha.....	56
4.6 Tugas dan Fungsi seksi Tata Operasional.....	57
4.7 Tugas dan Fungsi Seksi Akreditasi.....	58
4.8 Tugas dan Fungsi Kelompok jabatan fungsional.....	58

BAB V HASIL DAN ANALISIS

5.1 Analisis Data dengan Teknik Deskriptif Kuantitatif.....	60
5.1.1 Keterbukaan.....	62
5.1.2 Empati.....	68
5.1.3 Sikap Mendukung.....	73
5.1.4 Sikap Positif.....	77
5.1.5 Kesetaraan.....	83
5.1.6 Kualitas Kerja.....	86
5.1.7 Ketetapan Waktu.....	91
5.1.8 Inisiatif.....	97
5.1.9 Kemampuan.....	101
5.1.10 Komunikasi.....	105
5.2 Teknik Analisa Data dengan Teknik Analisis Explanative.....	111

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	113
6.2 Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA.....	116
----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Pra Riset	5
Tabel 1.2 Data Kepuasan Peserta Pelatihan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	42
Tabel 5.1 Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor (Analisis Deskriptif)....	60
Table 5.2 Berani mengungkapkan ke atasan ketika ada permasalahan dalam pekerjaan.....	61
Tabel 5.3 pegawai berinteraksi baik sehingga menimbulkan keterbukaan informasi.....	63
Tabel 5.4 Dalam penyampaian informasi selalu bersifat kooperatif dan terbuka.....	65
Tabel 5.5 Memahami keterbatasan kinerja rekan kerja.....	67
Tabel 5.6 Menumbuhkan rasa peduli antar sesama rekan kerja.....	68
Tabel 5.7 Saling Membantu Ketika Rekan Mendapatkan Kesulitan dalam Pekerjaan.....	70
Tabel 5.8 Mendukung ketika rekan akan mendapatkan sebuah prestasi.....	73

Tabel 5.9 Mendukung ide-ide terobosan untuk organisasi pada saat mengadakan forum.....	75
Tabel 5.10 Kepala memberikan penghargaan ke pegawai yang mempunyai kinerja baik.....	77
Tabel 5.11 Memberikan apresiasi sesama rekan apabila ada yang mendapatkan kinerja baik.....	79
.Tabel 5.12 Tidak pernah membedakan perlakuan kepada semua pegawai walaupun golongan dan pendidikannya berbeda.....	83
Tabel 5.13 Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan perintah atasan.....	85
Tabel 5.14 Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.....	87
Tabel 5.15 Memaksimalkan Kemampuan pada saat menjalankan tugas.....	88
Tabel 5.16 Dalam bekerja ditetapkan rencana kegiatan / rencana kerja.....	90
Tabel 5.18 Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sudah ideal dengan Kemampuan.....	92

Tabel 5.19 Menggunakan waktu senggang untuk menyelesaikan tugas.....	94
Tabel 5.20 Sesama rekan kerja saling memberikan ide/gagasan.....	96
Tabel 5.21 Mempunyai kesadaran diri untuk memermudah dan mempercepat pekerjaan.....	97
Tabel 5.22 Mempunyai Kemampuan sesuai jobdesk yang diberikan.....	100
Tabel 5.23 Keterampilan dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan.....	102
Tabel 5.24 Dalam berkomunikasi ,merasa adanya keterbukaan informasi dalam proses komunikasi tersebut.....	104
Tabel 5.25 Dengan dibiasakan internal komunikasi yang baik maka komunikasi diluar internal organisasi juga baik.....	106
Tabel 5.26 Saya selalu berusaha untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam komunikasi.....	107
Tabel 5.27 Rekapitulasi klasifikasi penilaian dimensi.....	109

DAFTAR SINGKATAN

APBD	:	Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
APBN	:	Anggaran Pendapatan Belanja Negara
BAPELKES	:	Balai Pelatihan Kesehatan
BPPSDMKES	:	Badan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
IPTEK	:	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
IT	:	<i>Information and Technology</i>
KEMENKES	:	Kementrian Kesehatan
UPTD	:	Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan
SDM	:	Sumber Daya Manusia

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing.
Lampiran 2.	Surat Izin Penelitian.
Lampiran 3.	Surat Diterima Penelitian dari Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
Lampiran 4.	Surat Izin Uji Validitas.
Lampiran 5.	Surat Diterima Uji Validitas dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
Lampiran 6.	Kartu Bimbingan.
Lampiran 7.	Kuesioner Penelitian.
Lampiran 8.	Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Komunikasi Interpesonal.
Lampiran 9.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.
Lampiran 10.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.
Lampiran 11.	Hasil Uji Normalitas.
Lampiran 12.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Lampiran 13.	Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 14.	Data 48 Responden Jawaban Kuesioner Variabel X.
Lampiran 15.	Data 48 Responden Jawaban Kuesioner Variabel Y
Lampiran 16.	Distribusi nilai r_{tabel}
Lampiran 17.	Distribusi nilai t_{tabel}
Lampiran 18.	Jadwal Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Komunikasi merupakan suatu kebutuhan naluriah yang ada pada semua makhluk hidup. Rohim (2009) mengatakan bahwa “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Cangara (2011) mendefinisikan “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”.

Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui lambang-lambang isyarat (nonverbal), lisan (verbal), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk pembicaraan, wawancara, surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan di mana manusia berada. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Aktivitas komunikasi di instansi senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat.

Dalam Penelitian ini, komunikasi difokuskan pada komunikasi interpersonal. Komunikasi Interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain (Joseph A. DeVito 2013:103)

Komunikasi interpersonal dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. kedua belah pihak harus ada *two-way-communication* atau

komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai sistem dalam perkantoran.

Melalui Komunikasi Interpersonal terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamis dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik.

Menurut Agus Dharma (Pasolong) ada 4 unsur dalam hal kinerja yaitu pegawai, seorang pegawai harus mempunyai kemampuan dan kemauan melaksanakan pekerjaan, setelah itu adalah pekerjaan, mekanisme kerja dan lingkungan kerja model komunikasinya adalah bawahan atasan, atasan bawahan, horizontal.

Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) merupakan unit pelaksana teknis pelatihan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berada di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Kesehatan (Badan PPSPDMKes) Kemenkes RI. Bapelkes Sumatera Selatan mempunyai tugas melaksanakan pelatihan di bidang kesehatan bagi pegawai kesehatan dan masyarakat. Tetapi pada kenyataannya, program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang ditangani oleh Bapelkes ini bukan hanya berorientasi pada kebutuhan institusi kesehatan dan masyarakat saja, tapi juga sebagai sarana pelaksanaan diklat non kesehatan, baik dari pemerintah maupun swasta.

Pegawai Bapelkes akan mempunyai kinerja yang baik jika di dalam lingkungan kerja tersebut mempunyai komunikasi interpersonal yang baik dalam bekerja , sebab proses komunikasi interpersonal yang baik pada dasarnya bisa membuat keadaan menjadi baik dan dengan keadaan yang baik maka kinerja pegawai pun akan baik pula.

Komunikasi secara vertikal pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan yaitu antara pegawai dan kepala Balai Pelatihan Kesehatan itu sendiri, jika komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan jelas dan dapat dimengerti oleh para pegawai, maka pegawai bisa melakukannya dengan baik sesuai dengan perintah kepala Balai Pelatihan Kesehatan.

Komunikasi Secara horizontal adalah komunikasi antar sesama pegawai, para pegawai diharuskan melaksanakan tugas dengan baik dan mengedepankan harmoni antar pegawai maka dari itu tercapailah tujuan bersama, saling bertukar informasi, saling memberi tahu satu sama lain di Balai Pelatihan Kesehatan, maka akan menciptakan kinerja yang baik .

Berikut ini merupakan alasan-alasan yang melatar belakangi penelitian , Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan , Yaitu :

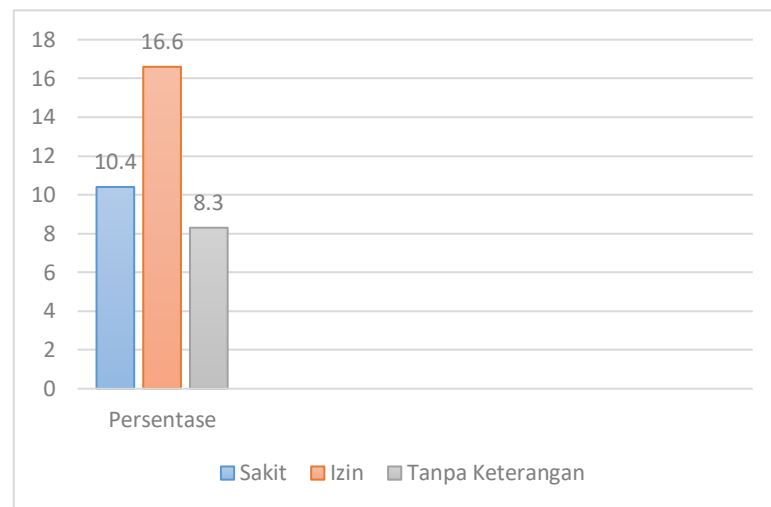
1. Masih adanya ketidak disiplin pegawai.
2. Kurangnya tenaga kesehatan pada Balai pelatihan kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Adanya penghargaan bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

1.1.1 Masih adanya ketidak disiplin pegawai.

Kedisiplinan menjadi indikator penting apakah kinerja pegawai tersebut meningkat atau mungkin sebaliknya. Di Bapelkes, hal tersebut dapat dilihat dari data ketidakhadiran pegawai selama bulan Juni 2018.

Gambar 1.1

Rekapitulasi ketidakhadiran pegawai Bapelkes Provinsi Sumatera Selatan.



Sumber : Hasil pengolahan data dari bagian admin tata usaha Bapelkes Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan grafik rekapitulasi tingkat ketidakhadiran pegawai diatas sebanyak 5 orang dari 48 pegawai selama bulan juni 2018 dengan persentase sebesar 10,4% , yang mengajukan izin selama bulan juni sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 16,6% dan sebanyak 4 orang selama bulan juni atau dengan persentase sebesar 8,3% tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak disiplin dengan tidak hadir ke kantor. Bukan tanpa alasan, ketidakhadiran tersebut disebabkan oleh sakit,izin dan tanpa keterangan meskipun hanya sedikit. Kurang disiplinnya pegawai dapat membuat kinerja dari pegawai tersebut menurun.

Kinerja yang menurun diketahui melalui penilaian penilaian yang dilakukan instansi dengan menggunakan indikator dari standarisasi yang ada di bapelkes tergantung dari sisi mana akan menilainya,sisi menilai kinerja itu bisa dari atasan, bawahan ,rekan kerja ataupun pada peserta pelatihan atau yang menurut beberapa sumber kata lain dari peserta itu adalah konsumen, bisa diambil contoh semisal penilaian kinerja pelatihan yang dinilai oleh peserta mempunyai indikatornya seperti , penguasaan materi ,ketepatan waktu(kedisiplinan),metode yang digunakan ,empati,gaya,sikap untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu

sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Flippo (2001) di dalam Supriyanto (2010), dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian hasil dari argumen dan argumen menurut para ahli menyimpulkan bahwa keterlambatan, ketidakdisiplinan berupa ketidkhadiran bisa mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan tugas yang seharusnya bisa dilaksanakan pada waktu yang ditentukan bisa tertunda dan menyebabkan terhambatnya apa yang ingin dicapai oleh instansi.

1.1.2 Masih Adanya kesalahpahaman dalam koordinasi kerja pada Bapelkes Sumatera Selatan.

Koordinasi kata yang sering terucap, mudah diucapkan tapi tidak mudah dilakukan. Tidak sedikit permasalahan yang terjadi disebabkan oleh koordinasi, ketika kegiatan tidak berjalan dengan baik atau hasil dari pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, sering kita dengar seseorang mengucapkan “bagaimana koordinasinya” atau terucap kalimat lain yang menggambarkan masalah yang terjadi disebabkan karena koordinasi yang tidak baik. Dalam hal koordinasi terbagi 3 yaitu, koordinasi horizontal, koordinasi vertikal, koordinasi diagonal namun yang sering digunakan adalah dua jenis saja yaitu koordinasi horizontal dan koordinasi vertikal, pada saat pra riset peneliti mengambil secara acak namun ada klasifikasinya yang diambil dari pegawai kelas atas, menengah bawah sebanyak 10 orang yang diberi pertanyaan, pegawai yang pada posisi atas 2 Orang, menengah 4, bawah 4 dengan pertanyaan “sering terjadi kesalahpahaman dalam koordinasi kerja?”

Diagram 1.1
DATA HASIL PRA RISET



Sumber : Data Hasil Pra Riset (1 Maret 2018)

Kesalahan dalam koordinasi banyak ditemukan ketika para pegawai menangkap pada hasil rapat, pegawai kurang memahami apa saja pembagian kerjanya sehingga berdampak pada koordinasi kerja, ditambah lagi dengan bapelkes sebagai penyedia pelatihan tingkat provinsi yang mengharuskan dalam penyusunan anggaran pelatihan, perencanaan alat apa saja yang digunakan, penggunaan kurikulum pelatihan kesehatan yang didapat dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Kesehatan (Badan PPSDMKes) Kemenkes RI, dan juga menghubungi pihak Badan PPSDMKes Kemenkes RI agar disediakan satu pembina sekaligus pengawas dan penyaji kurikulum pelatihan, jika pengkoordinasian pelatihan berjalan kurang lancar maka hal itu berpengaruh terhadap jalannya pelatihan kesehatan .

(Badan PPSDMKes) Kemenkes RI menerapkan sertifikasi berjangka waktu selama 3 tahun , jika Balai Pelatihan tingkat provinsi tidak dapat menerapkan ketentuan ketentuan yang telah disepakati , maka sertifikat akreditasi bisa dicabut kembali. Saat peneliti melakukan pra riset, berketepatan dengan pelatihan yang dilakukan oleh Bapelkes Provinsi

Sumatera Selatan, melatih 3 institusi seperti Dinas Kesehatan kota Palembang , Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin dan SDM puskesmas .

1.1.3 Adanya penghargaan bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.



Pemberian penghargaan merupakan upaya bapelkes dalam memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi lebih lagi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh Bapelkes. Penghargaan ini berupa predikat yang didapatkan pegawai dengan jangka waktu sebulan adapun kriteria-kriteria yang dipilih adalah pegawai yang mempunyai kedisiplinan kedatangan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu , sesuai target dan absensi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini peneliti merumuskan 2 rumusan masalah ,yaitu

1. Apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?

2. Berapa besar pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas ,maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di balai pelatihan kesehatan provinsi sumatera selatan.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis dan manfaat Teoritis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap ilmu-ilmu sosial dijadikan khususnya Ilmu Komunikasi yang berbasis pada Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Hasil penelitian mengenai Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatandiharapkan dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian-penelitian sejenis untuk tahap selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman yang diharapkan dapat menambah wawasan tentang Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa ilmu dan teori komunikasi interpersonal serta untuk menjadi acuan pengembangan selanjutnya.

2. Sub-variabel ketepatan waktu mendapatkan hasil terendah setelah subvariabel kemampuan pada penelitian ini peneliti memberikan saran agar sebaiknya diadakan pendisiplinan yang lebih secara berkelanjutan dan konsisten. Agar tercipta lebih disiplin dalam ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan di kalangan pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan

6.2.2 Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Mempertimbangkan untuk melakukan penelitian mengenai kajian teori motivasi kerja.
- b. Mempertimbangkan untuk melakukan penelitian mengenai kajian teori prestasi kerja terhadap hubungan antarpribadi didalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Asnawi, Sahlan, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan , Pusgrafin, Jakarta, 1999

Effendy, Onong Uchjana, 2000. Ilmu, Teori, Filsafat Komunikasi, Bandung : PT

PT Remaja Rosdakarya.

Hardja, Agus M. 2003. Komunikasi Interpersonal dan Intrapersonal , Yogyakarta :

Penerbit Kanisius

J . Moleong Lexy .2011.*Metode Penelitian Kuantitatif* ,Bandung : PT Remaja

Rosdakarya .

Joseph A. Devito.2011. *Komunikasi Antar manusia*. Tangerang Selatan: Karisma

Publishing Group.

Kriyanto Rachmat. 2012. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Surabaya : Kencana

Prenada Media.

Kriyanto Rachmat, 2006. *Riset Komunikasi*. Surabaya : Kencana Prenada Media.

Liliweri Alo. 1991. *Komunikasi AntarPribadi*. Bandung. Cita Adytia. Bandung:

Praktek. PT Remaja Rosdakarya.

Marhaeni Fajar. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mufid Muhammad. 2009. *Etika dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Mulyana Deddy. 2002. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Rosda Karya, Bandung

Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Kencana Prenada media.

Pace, R. Wayne dan Faules Don F. 1989. *Organizational Communication Second Edition*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

Purpowarsito, Herianto. 2008. *Metode penelitian organisasi dengan aplikasi Program SPSS*. Humaniora. Bandung

Rakhmat jalalludin. 2014. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Riduwan. 2012. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : Alfabeta

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: Refika

Sendjaja, Sasa Djuarsa, 1996., *Pengantar Komunikasi*, Universitas Terbuka, Jakarta.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Supranto. 2009. *The Power of Statistics*. Edisi ke-2. Jakarta: Salemba Empat

Suyanto, Bagong. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana.

Halaman Website :

<https://www.scribd.com/doc/35390443/Kinerja-Pegawai-menurut-Sedarmayanti>

(diakses 4 maret 2018)

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>

(diakses 4 maret 2018)

[http://choirunnisawijayanti.blogspot.com/2013/11/komunikasi-dalam-](http://choirunnisawijayanti.blogspot.com/2013/11/komunikasi-dalam-manajemen.html)

[manajemen.html](http://choirunnisawijayanti.blogspot.com/2013/11/komunikasi-dalam-manajemen.html). (diakses 5 maret 2018)

[https://mafiadoc.com/e-jurnal-public-relations-universitas-mercu-](https://mafiadoc.com/e-jurnal-public-relations-universitas-mercu-buana_59d82a7e1723ddbb74a6b574.html)

[buana_59d82a7e1723ddbb74a6b574.html](https://mafiadoc.com/e-jurnal-public-relations-universitas-mercu-buana_59d82a7e1723ddbb74a6b574.html) (27 Maret 2018)

<https://www.scribd.com/doc/76761255/Pengaruh-Komunikasi-Interpersonal-Antar-Pegawai-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Dinas-Pariwisata-dan-Kebudayaan-Kota-Palembang> (11 april 2018)

<http://fikiwarobay.blogspot.com/2012/05/jaringan-komunikasi-antara-pekerja.html>

(diakses pada tanggal 20 mei 2018)

<https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-interpersonal>

(diakses pada tanggal 4 juni 2018)

http://eprints.undip.ac.id/46916/2/BAB_I.pdf

(diakses pada tanggal 21 juni 2018)

Journal :

E-Journal Ilmu Komunikasi, 20130 1 (2): 197:207, ISSN 0000-0000.Diakses 16 Juni 2018

Wahyudi, Deddy. 2011. Pembelajaran Ips Berbasis Kecerdasan Intrapersonal, Interpersonal Dan Eksistensial.(Online). Edisi khusus no 1 agustus 2011, ISSN 1412-565X. Diakses 6 Juli 2018

Guerrero, Peter. A. Andersen, Walid. A. Afifi (2009). *Communication in Relationships*. New York : Routledge (diakses 1 juli 2018)

Utami, Diana Tri. 2013. *Peranan Komunikasi Interpersonal untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (PERSERO) Bandung* .Skripsi Thesis. Universitas Widyatama (diakses 22 juni 2018)

Skripsi :

Rizki, M. (2010) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Skripsi Program Sarjana Manajemen Universitas Padjadjaran.

Gea, J. S. (2010). *Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Medan I* Skripsi.

Saudia, Achmad. (2011). *Komunikasi Interpersonal Yang Efektif Pada Kelompok Kerja X*.

Windasari, Rizka Marthiana. (2011). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. DCS Area Karawang*.

Alfarisi, Abdul Halim. (2012). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal direktur terhadap Motivasi Karyawan PT. Mahesa Alam Sinergy*.