

PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**(Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
Provinsi Sumatera Selatan)**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat sarjana strata 1 (SI) Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Hubungan Masyarakat



Diajukan Oleh :

DWI KASIH MARTA. R

07031181520036

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

2019

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI SUMATERA SELATAN)

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal 29 April 2019

Pembimbing I:

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

Pembimbing II:

2. Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom
NIP. 1990051412015042001

Mengetahui,

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

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

Dr. Andries Lionardo, S.I.P., M.Si
NIP. 197905012002121005

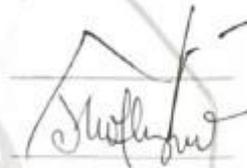
ILMU ALAT PENGABDIAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI SUMATERA SELATAN)" telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal Indralaya, 29 April 2019

Pembimbing:

1. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001
2. Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom
NIP. 1990051412015042001



Penguji:

1. Faisal Nomaini, S.Sos, M.Si
NIP. 198411052008121003
2. Oemar Madri Bafadhil, S.I.Kom., M.Si
NIP. 199208222018031001



Mengetahui, 6/5-19
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

Dr. Andries Leonardo, S.IP., M.Si
NIP. 197905012002121005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Kasih Marta. R
NIM : 07031181520036
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 6 Maret 1997
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 23 April 2019
Yang membuat pernyataan,



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

" You never know, if you never try... "

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Keluarga Besar
- ❖ Teman - teman
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 Ilmu Komunikasi. Skripsi

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.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis.
2. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi serta Bapak Faisal Nomaini, S.Sos, M.Si yang telah meluangkan waktu, memberi kemudahan perizinan, sarana, dan fasilitas selama penulis melaksanakan studi.
3. Ibu Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis.
4. Mbak Elvira Humairah selaku admin Ilmu Komunikasi yang telah memberikan banyak informasi serta pelayanan yang baik.
5. Para Responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
6. Kedua orang tua tercinta, Papa dan Mama yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, semangat dan bantuan moril maupun materil. Untuk kakak ku tersayang Amel yang selalu memberikan semangat setiap hari.
7. Bogaskara Difa Santoso yang selalu memberikan motivasi serta bantuan dari jarak jauh dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman sepermainanku Tecil (Aboy, Dwicah, Meli, Deak, Cacun) yang selalu memacu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Teman-teman IKOM B 2015 yang selama 4 tahun menjadi teman bermain, belajar, berkeluh kesah, bahagia, semoga kalian semua menjadi orang sukses.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus ikhlas membantu maupun memberikan dukungan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.

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.

DAFTAR ISI

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Kinerja Pegawai	8
2.3 Efektivitas Komunikasi Interpersonal	10
2.4 Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja....	15
2.5 Kerangka Teori.....	16
2.6 Kerangka Pemikiran	19
2.7 Alur Pemikiran	23
2.8 Penelitian Terdahulu.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Definisi Konsep	26
3.3 Definisi Operasional	29
3.4 Unit Analisis Penelitian dan Populasi	30
3.5 Data dan Sumber Data	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Uji Validitas dan Instrumen Penelitian.....	33
3.8 Uji Normalitas Data.....	34
3.9 Konversi Skala Data Ordinal ke Interval	35
3.10 Teknik Analisis Data	36

Bab IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	39
4.2 Visi dan Misi	40
4.3 Struktur Organisasi	41
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	42

Bab V PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Dengan Teknik Deskriptif Kuantitatif	50
5.1.1 Keterbukaan.....	52
5.1.2 Empati	55
5.1.3 Sikap Mendukung	58
5.1.4 Sikap Positif.....	61
5.1.5 Kesetaraan	64
5.1.6 Kualitas Kerja	67
5.1.7 Kuantitas Kerja	69
5.1.8 Ketetapan Waktu.....	73
5.1.9 Efektivitas Biaya.....	75
5.1.10 Perlu Pengawasan	78
5.1.11 Hubungan Antar Perseorangan	81

5.2 Analisis Data Dengan Teknik Analisis Eksplanatif	84
--	----

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	87
----------------------	----

6.2 Saran	89
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Pra Riset	4
Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Apel Pagi dan Pulang Cepat.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Defisini Operasional.....	32
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Variabel X	32
Tabel 3.3 Instrumen Skala <i>Numeric</i> Variabel Y.....	32
Tabel 5.1 Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor (Analisis	51
Tabel 5.2 Dapat menerima masukan dari orang lain, baik itu atasan.....	52
Tabel 5.3 Tanggap dalam menerima dan menyebarkan informasi.....	54
Tabel 5.4 Menumbuhkan rasa peduli tidak hanya pada rekan saja	55
Tabel 5.5 Memahami sesuatu yang sedang dialami oleh rekan kerja.....	57
Tabel 5.6 Mendukung rekan kerja yang mempunyai gagasan untuk.....	58
Tabel 5.7 Memotivasi rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.....	59
Tabel 5.8 Atasan memberikan penghargaan kepada pegawai yang.....	61
Tabel 5.9 Memberikan kritik yang membangun kepada rekan kerja.....	63
Tabel 5.10 Tidak membedakan perlakuan antar rekan kerja walaupun.....	64
Tabel 5.11 Insentif (upah) yang diberikan instansi sesuai dengan beban kerja	65
Tabel 5.12 Mampu melakukan proses kerja yang mendekati tujuan instansi.....	67
Tabel 5.13 Mengetahui <i>jobdesk</i> agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal....	68
Tabel 5.14 Mengetahui kesesuaian beban kerja dengan waktu istirahat	70
Tabel 5.15 Bersedia melakukan berbagai macam pekerjaan sesuai target	71
Tabel 5.16 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i>	73

Tabel 5.17 Bersedia datang dan pulang kantor tepat waktu.....	74
Tabel 5.18 Bisa mengelola antara pemasukan dan pengeluaran.....	76
Tabel 5.19 Bisa menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan.....	77
Tabel 5.20 Mengetahui adanya inspeksi rutin dari atasan.....	78
Tabel 5.21 Mengetahui adanya sanksi tegas jika melakukan pelanggaran.....	80
Tabel 5.22 Bisa saling menghargai antar rekan kerja.....	81
Tabel 5.23 Mampu menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja.....	82
Tabel 5.24 Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian.....	84
Tabel 5.25 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Dengan.....	85

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Alur Pemikiran.....	26
Bagan 4.1 Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2. Tes Plagiasi
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing
- Lampiran 5. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6. Surat Diterima Penelitian dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil
- Lampiran 7. Surat Izin Uji Validitas
- Lampiran 8. Surat Diterima Uji Validitas dari Balai Gakkum Lingkungan Hidup
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel X Efektivitas Komunikasi Interpersonal
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai
- Lampiran 11. Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Variabel Y
- Lampiran 12. Tabulasi Data Primer Variabel X
- Lampiran 13. Tabulasi Data Primer Variabel Y
- Lampiran 14. Konversi Skala Data Ordinal ke Interval Variabel X
- Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 16. Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 17. Hasil Uji Korelasi Pearson
- Lampiran 18. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 19. Distribusi nilai t_{tabel}
- Lampiran 20 . Interpretasi

ABSTRAK

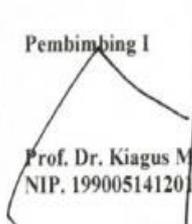
Penelitian ini berjudul “Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan. Teori yang digunakan untuk mengukur Efektivitas Komunikasi Interpersonal (Variabel Independen) adalah teori yang dikemukakan oleh Devito (1997:259-264) dan untuk Kinerja Pegawai (Variabel Dependen) adalah teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180). Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua, yaitu teknik deskriptif kuantitatif dan teknik explanatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 81 responden Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan dengan teknik pengambilan sample non probability sampling yaitu sampel jenuh.

Hasil temuan dari analisis data dalam penelitian ini diperoleh melalui pengujian hipotesis menggunakan uji t bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dimana t_{hitung} 5,852 > t_{tabel} 1,994, yang artinya terdapat pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan, serta pengaruh yang diberikan sebesar 30,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

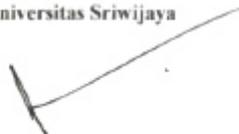
Persamaan regresi linear yang didapatkan yaitu $y = 31,006 + 0,564X$ yang bermakna setiap penambahan satu nilai efektivitas komunikasi interpersonal akan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,564 pada kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Efektivitas, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

Mengetahui

Pembimbing I	Pembimbing II
	
Prof. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si NIP. 1990051412015042001	Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom NIP. 196311061990031001

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya


Dr Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP 197905012002121005

ABSTRACT

This research entitled "The Influence Of The Effectiveness Of Interpersonal Communication On Employee Performance (Study In Cooperatives and Small-Medium Enterprise Office Of South Sumatera)". This research aims to know the influence and how big the effectiveness of interpersonal communication on the employee performance of cooperatives and small-medium enterprise office of south Sumatera. The theory that is used to measure the effectiveness of interpersonal communication (independent variable) stated by Devito (1997:259-264) and for the employee performance (dependent variable) stated by Bernardin and Russel in Sutrisno (2009:179-180). This method in this research is descriptive quantitative and explanatory techniques. The techniques used for data analysis is done by distributing questionnaires to 81 employee of cooperatives and small-medium office south Sumatera as respondents with non probability sampling techniques that is saturated sample.

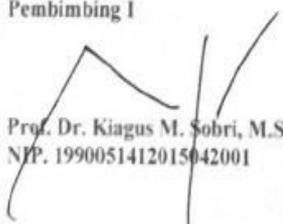
The result of data analysis in this research were obtained through hypothesis testing using t test that t_{calc} is bigger than t_{table} which $t_{calc} 5,852 > t_{table} 1,994$ which means there is an influence of interpersonal communication on the employee performance in cooperatives small-medium office of south Sumatera also the influence given in the amount 32 % where the rest is influenced by other factors.

The linear regression equation obtained is $y = 31,006 + 0,564X$ which means each addition to one effectiveness of interpersonal communication will increase 0,564 on the employee performance of cooperatives and small-medium enterprise office of south Sumatera.

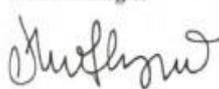
Keywords: Effectiveness, Interpersonal Communication, Employee Performance

Mengetahui

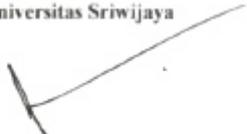
Pembimbing I


Prof. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si
NIP. 1990051412015042001

Pembimbing II


Nurly Meilinda, S.I.Kom, M.I.Kom
NIP. 196311061990031001

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya


Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP. 197905012002121005

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi suatu hal yang sangat penting bagi manusia untuk berbagai macam aktivitas dalam kehidupan mereka. Setiap hari manusia selalu berkomunikasi baik komunikasi dengan diri sendiri, keluarga, teman-teman atau bahkan rekan kerja mereka. Hal tersebut agar mereka dapat saling mengerti dan memahami makna atau arti yang ingin mereka sampaikan. Dalam sebuah organisasi komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka mengerjakan dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar. Ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dan tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia. Onong U. Effendy (2005:9) menegaskan bahwa dalam kehidupan sehari-hari orang perlu menyampaikan sesuatu, baik pikiran maupun perasaan kepada orang lain. Dengan menyampaikan pikiran dan perasaannya itu, ia akan merasa tidak terbebani lagi oleh pikiran dan perasaannya itu, dan ia akan terbebas dari stress yang berkepanjangan. Dengan demikian, secara personal komunikasi merupakan sarana yang mampu mendukung keberhasilan hidupnya, termasuk dalam kehidupan sosialnya.

Ada beberapa bentuk komunikasi yang dapat dilakukan manusia, baik dalam aktivitas sosial maupun dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan seseorang lainnya. Proses pertukaran informasi dapat berlangsung antara dua orang atau lebih, serta dapat langsung diketahui timbal baliknya. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting. SDM disini ialah para pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Suatu tujuan dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak tergantung dari faktor SDM yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. SDM yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kinerja

yang lebih baik sehingga upaya peningkatan kualitas SDM sangat penting diperhatikan oleh organisasi.

Komunikasi interpersonal yang berlangsung secara intensif akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan serta sesama para pegawainya sehingga turut menentukan perubahan sikap dan tingkah laku pegawai yang terwujud dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga bisa mencapai tujuan bersama. Jika komunikasi interpersonal dapat berjalan secara efektif, maka informasi yang diterima pegawai akan mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Sebaliknya, jika komunikasi terhambat, arus informasi pun tersendat tentu penyelesaian suatu pekerjaan semakin lambat pula. Komunikasi interpersonal dalam semua unsur akan berdampak pada kinerja semua unsur pula. Maka hubungan antara atasan dengan bawahan, pegawai dengan pegawai harus di bangun dengan harmonis agar tidak mengalami kendala dalam mencapai tujuan bersama, sehingga umpan balik yang diberikan oleh para pegawai adalah semakin produktif dalam bekerja.

Setiap organisasi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terdiri dari pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri atau berkelompok dengan tujuan efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan bersama, maka dari itu kinerja menjadi perhatian penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut didukung oleh pendapat Tika (2006:122) dimana kinerja merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan merupakan unit koperasi yang berada di bawah naungan Kementerian Koperasi dan UKM RI. Guna melaksanakan tugas-tugas pokok dan memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan visi dan misi yang ada, selama ini juga telah memberikan bantuan baik berupa pembinaan organisasi, pembinaan sumber daya manusia

maupun bantuan berupa modal usaha. Hal ini dilakukan dalam rangka membina dan mengembangkan organisasi koperasi di wilayah Sumatera Selatan benar-benar mampu menjadi pendukung kemajuan dan perkembangan ekonomi. Potensi koperasi yang cukup besar dalam menunjang perkembangan ekonomi dan kemampuannya menyerap tenaga kerja yang juga memadai tentu saja menjadi tantangan bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan. Sehingga memacu perkembangan dan pertumbuhan koperasi menjadi penyangga perekonomian di wilayah Sumatera Selatan ini. Hal ini tentu saja dapat terwujud jika para pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan mampu membina koperasi tersebut sedemikian rupa dengan cara menghasilkan kinerja yang baik.

Ada beberapa alasan penulis yang melatar belakangi penelitian tentang pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja (studi pada pegawai dinas koperasi, usaha kecil dan menengah provinsi sumatera selatan), yaitu:

- 1) Kurangnya keterbukaan informasi sesama pegawai dalam menanggapi intruksi dari atasan
- 2) Kurangnya penegakkan disiplin dari atasan

1.1.1 Kurangnya keterbukaan informasi sesama pegawai dalam menanggapi intruksi dari atasan.

Berdasarkan pra riset peneliti melihat masih kurangnya keterbukaan informasi sesama pegawai dalam menanggapi intruksi dari atasan, contohnya kesalahpahaman ketika menanggapi poin-poin penting rapat, pegawai terkadang ada yang kurang memahami tentang uraian pekerjaan dan tanggung jawabnya serta kesalahan dalam menanggapi gagasan dari atasasan maupun rekan kerja. Hal ini menyebabkan proses pekerjaan berjalan tidak lancar apabila pegawai masih bersikap acuh akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal. Kurangnya keterbukaan informasi sesama pegawai dalam menanggapi intruksi dari atasan bisa di lihat dari peneliti memberikan pertanyaan secara langsung kepada 81 pegawai atau seluruh responden Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jawaban	Jumlah	Persentase
Baik	20	24 %
Cukup	19	23 %
Kurang	42	53 %
Jumlah	81	100 %

Data Hasil Pra Riset 28 September 2018

Pada tabel tersebut, peneliti memberikan pertanyaan secara langsung kepada 81 atau seluruh responden pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan “Apakah keterbukaan informasi sesama pegawai dalam menanggapi intruksi dari atasan sudah baik?” Menurut 81 pegawai yang sudah peneliti tanyakan, 53 % pegawai menjawab kurang, 24 % menjawab baik, dan 23 % menjawab cukup. Hasil pra riset menunjukkan bahwa masih kurangnya keterbukaan informasi sesama pegawai dalam menanggapi intruksi dari atasan.

1.1.2 Kurangnya penegakkan disiplin dari atasan

Kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, kedisiplinan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Armstrong, M. 1991). Untuk dapat menjalankan kedisiplin dalam organisasi seorang atasan harus dapat menjadi contoh bagi para pegawai. Namun kondisi yang terjadi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan adalah keterlambatan apel pagi dan meninggalkan tempat kerja lebih cepat. Jam apel pagi pegawai yang seharusnya jam 6.30 wib dan jam pulang yang seharusnya jam 16.00 wib, namun masih ada pegawai hadir dan pulang tidak tepat pada waktunya. Kurangnya penegakkan disiplin dari atasan, terlihat berdasarkan survey yang sudah peneliti lakukan. Lebih lanjut, Sri Hayati Kasubbag Umum dan Kepegawaian menegaskan bahwa hal diatas

menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah dikarenakan masih kurangnya pemberian sanksi tegas dari atasan kepada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan tempat kerja lebih awal.

Tabel 1.2

Bulan	Jumlah Pegawai	Tahun 2018			
		Tidak Apel		Pulang Cepat	
		Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase
Mei	81	4	5 %	0	0 %
Juni	81	4	5 %	1	1 %
Juli	81	6	7 %	2	2 %
Agustus	81	7	9 %	2	2 %
September	81	10	12 %	4	5 %
Rata-rata		6	28 %	2	2 %

Data berdasarkan rekapitulasi absensi apel dan pulang cepat bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan (22 Oktober 2018)

Dari tabel diatas terlihat bahwa dalam 5 bulan terakhir masih ada pegawai yang belum menaati peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan yaitu absensi kehadiran apel pagi dan meninggalkan tempat kerja lebih cepat, dimana apel pagi ini dilakukan pada hari senin disetiap bulan dan absensi pulang setiap hari. Pegawai yang tidak mengikuti apel pagi mempunyai beberapa alasan diantaranya adalah telat datang ke kantor, izin karena ada kepentingan, sakit, dinas keluar kota ataupun tanpa keterangan dan menurut Sri Hayati Kasubbag Umum dan Kepegawaian para pegawai yang izin, sakit, ataupun dinas keluar kota diabsen ditulis tidak mengikuti apel berdasarkan keterangan yang ada maupun tidak ada keterangan.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui seberapa besar bagaimana pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.”

1. 4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan manfaat akademis:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan atau lembaga yang diteliti sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk pihak lain, hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat terutama untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan

Menengah Provinsi Sumatera Selatan jika ditinjau dari pengaruh komunikasi interpersonal.

1.4.2 Manfaat Akademis

1. Memberikan kontribusi bagi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya Ilmu Komunikasi terutama bagi peneliti lain mengenai Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar PrabuMangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Akdon, dan Riduwan. 2009 *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Argenti, Paul. 2010. *Komunikasi Korporat*. Jakarta: Salemba Humanika
- Aw, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Baron, R.A & Byrne , D. 2005. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Bernardin dan Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Black, James A. 2009. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Budytna. 2011. *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kencana
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cangara, H. Hafied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Surabaya: Pena Semesta
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia (5th ed)*. Jakarta: Kencana
- Djuara, Lubis et al. 2010. *Dasar-dasar Komunikasi*. Bogor: IPB Press
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Grup

- Effendy, Onong Uchjana. 2004. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Elvinaro, Ardianto. 2014. *Handbook of Public Relation*. Bandung. Simbiosis Rekatama Media
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Metodelogi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Goldhaber, Gerald M. 1986. *Organizational Communication*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Iqbal, Hasan M. 2005. *Pokok-pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Joseph A, Devito. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Liliwari. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi kedua. Rajawali Pers.
- Mulyana, Deddy. 2011. *Ilmu Komunikasi Suatu Pegantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Pohan, Syarifuddin. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Proposal Penelitian*. Medan: PT. Grasindo Monoratama.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1994. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Bandung Remaja Rosadakarya
- Riorini, Sri Vandayuli. 2004. *Quality Perfomance dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Riswandi, 2009. *Ilmu Komuniasi*. Jakarta: Graha Ilmu
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2015. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2012. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: Refika.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta. FE UI
- Sudiharto. 2011. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. EGC
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Kencana.
- Suyanto, Bagong. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana
- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responbility*. Jakarta. Salemba Empat
- Uno, Hamzah B. Dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kerja*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo
- Wiryanto. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. Grasindo

Jurnal Ilmiah dan Skripsi :

Aviolita, Lourentina. *Komunikasi Interpersonal Karyawan Divisi Quality Control PT. S.H. Indonesia*. Oktober 2016, (113-124), ISSN 1412-9310, Vol. 14, 2016. Diakses pada 23 Oktober 2018

E-Journal Ilmu Komunikasi, 10130 1 (2): 197: 207, ISSN 0000-0000. Diakses pada 10 Oktober 2018.

Fajri, Syahrul. (2016). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang Padang*.

Kurniati, Dewi. (2008). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang*.

Triyanto, Heru. (2014). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang*.

Usman. (2013). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*.

Wijaya, Ida Suryani. *Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi*. Vol. 14, No. 1, Juni 2013 : 115 -126.

Website :

<http://pakarkomunikasi.com/komunikasi-interpersonal/> (di akses 20 september 2018)

<http://jurnal-sdm-blogspot.com/2010/01/komunikasi-interpersonal-definisi.html?m=1> (diakses 24 september 2018)

http://www.academia.edu/19132850/ANALISIS-_PENGARUH_KOMUNIKASI_INTERPERSONAL_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI (diakses pada 4 oktober 2018)

<http://jurusankomunikasi.blogspot.com/2009/04/teori-komunikasi-interpersonal.html?m=1> (diakses pada 12 oktober 2018)

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html?m=1> (diakses 26 oktober 2018)