

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YAYASAN MATAHARI  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

J E M B E R  
**SUCI MELATI SUWARDI**

**NIM : D20185014**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YAYASAN MATAHARI  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Psikologi Islam



Oleh:

**SUCI MELATI SUWARDI**

NIM : D20185014

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**Disetujui Pembimbing :**



**Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan, S.E., M.I.Kom.**  
NUP. 201603109

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YAYASAN MATAHARI  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Psikologi Islam

Hari : Selasa  
Tanggal : 30 Mei 2023

Tim Penguji

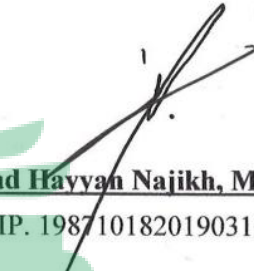
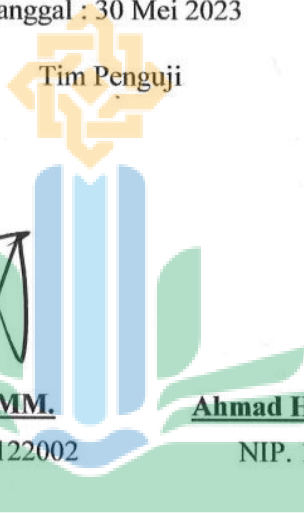
Ketua

Sekretaris



Aprilya Fitriani, MM.

NIP. 199104232018122002



Ahmad Hayyan Najikh, M.Kom.I

NIP. 198710182019031004

Anggota :

1. Muhibbin, S.Ag., M.Si.

2. Firdaus Dwi Cahyo K, S.E., M.I.Kom

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag.

NIP. 197406062000031003

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik<sup>421</sup>) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.<sup>1</sup>*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Balitbang dan Diklat KEMENAG RI, 2019), Q.S.An-Nahl (16) : 93

## PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga karya penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam juga tak lupa saya haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang mana atas perjuangan beliau kita semua bisa merasakan nikmat dan indahnyanya dalam menuntut ilmu.

Bahagia tiada tara yang saya rasakan sangat mengharukan, dikarenakan dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan penuh perjuangan dan pengorbanan baik pikiran maupun tenaga. Karya yang dipersembahkan ini bukan hanya diperuntukkan hanya sebagai syarat formal guna mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) semata. Melainkan karya ilmiah ini ditulis guna menjadi salah satu rujukan bagi mahasiswa lainnya dalam melakukan penelitian pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Tidak lupa, penulis juga mempersembahkan kepada orang-orang yang mana selalu mendukung dan mendo'akan tiada hentinya, sehingga menjadikan peneliti selalu memiliki gairah semangat dalam mengerjakan skripsi, diantaranya kepada :

1. Ibu Siti Aminah tersayang yang mana beliau merupakan sosok ibu sekaligus ayah bagi saya, beliau selalu menginspirasi saya untuk terus semangat dalam menjalani hidup baik pahit, manis, maupun getir, beliau juga tak lupa selalu memanjatkan do'a bagi anaknya agar nanti anaknya dapat menjadi orang yang bermanfaat bagi orang-orang disekitarnya.

2. Kakak-kakak tercinta Nur Alfiatul Komariyah, Septia Hartini, Dwi Puspita Wardiningrum, Achmad Taufik yang selalu sabar menghadapi tingkah konyol saya, selalu menghibur dikala suntuk dalam mengerjakan skripsi, dan selalu memberikan semangat kepada saya untuk segera menyelesaikan tugas akhir saya.
3. Guru-guru SD Negeri Tanggul Kulon 01, MTs Negeri 03 Tanggul, SMA Negeri 02 Tanggul, dan dosen-dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang mana telah senantiasa sabar dan ikhlas dalam menuntun juga memberikan ilmu kepada saya.
4. Bapak Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan, S.E., M.I.Kom selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk menuntun saya, memberikan arahan, saran dan kritik yang membangun dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Teman-teman Okta Putri Rahayu, Septi Dina Lutfiana, Rachma Lestari Dori, Ika Maulidina Winedar, Rafidah Itsna Aulia, Syafaah, dan Nurul yang selalu memberikan saran, masukan, semangat, dan dukungan kepada saya.
6. Keluarga besar Pramuka UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, terima kasih saya ucapkan kepada organisasi ini dikarenakan telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi saya serta memberikan kesan yang tidak bisa terlupakan selama menjabat sebagai anggota pramuka terutama dewan racana masa jabatan tahun 2020-2021, harapan

saya pada organisasi pramuka ini semoga menjadi pramuka yang lebih baik lagi kedepannya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala rasa puja serta syukur saya haturkan kepada sang pencipta Allah SWT karena hanya dengan rahmat serta hidayah-Nya kita hidup dunia ini. Tidak terlupakan sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada baginda Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa peradaban cemerlang yang senantiasa kita nantikan Syafa'atnya di Hari Kiamat. Atas izin Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) pada Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan judul : “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”

Peneliti menyadari dalam penelitian skripsi ini tidak terlepas dari adanya kendala, hambatan, dan kesulitan-kesulitan. Namun dengan adanya keterlibatan berbagai pihak yang telah menyumbangkan bantuan, bimbingan, dan petunjuk serta saran maupun kritik bagi penulis skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan peluang seluas-luasnya untuk penulis belajar dan mengenyam pendidikan di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh program perkuliahan.



3. Ibu Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si selaku Kaprodi Psikologi Islam periode 2018-2022 yang telah membantu dan mengarahkan dalam proses pengajuan judul skripsi.
4. Bapak Muhib Alwi, M.A selaku Kaprodi Baru Psikologi Islam
5. Bapak Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan, S.E., M.I.Kom, selaku Dosen Pembimbing di setiap waktunya dapat memberikan masukan serta bimbingan hingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya Prodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi serta menjadi pengganti orangtua selama melaksanakan pendidikan
7. Tim penguji UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
8. Kepala Yayasan Matahari Banyuwangi di Kabupaten Banyuwangi yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Terima kasih juga untuk diri sendiri (Suci Melati Suwardi) yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini.
10. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan untuk menuju titik kesempurnaan, karena itu sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dan penulis berharap agar skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa

Jember, 08 Desember 2022

Penulis

## ABSTRAK

**Suci Melati Suwardi, (2023).** Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

**Kata Kunci :** Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari manusia. Tidak jarang pula dalam dunia kerja sekalipun komunikasi juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Komunikasi dibutuhkan dalam kinerja karyawan guna memelihara dan menciptakan hubungan yang harmonis. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan merupakan makhluk sosial. Oleh karenanya komunikasi dianggap aspek yang penting bagi karyawan, agar kinerja karyawan mengalami peningkatan..

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi, dan seberapa besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi serta seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan berupa korelasional. Teknik pengambilan sampel berupa teknik sensus atau *sampling total* sebanyak 34 karyawan. Angket atau kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang berisi tentang skala komunikasi interpersonal dan skala kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif statistik, dan teknik yang digunakan uji asumsi klasik, dan uji regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini dapat diketahui dari nilai signifikansi atau *P value* sebesar  $0,007 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat juga melalui nilai *t* hitung  $> t$  tabel,  $2,911 > 2,036$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_a$  (terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan) diterima dan  $H_o$  (tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan) ditolak. Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan, artinya ketika komunikasi interpersonal mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat begitupun sebaliknya. Ketika komunikasi interpersonal mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga ikut menurun, dan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh sebesar 20.9% terhadap kinerja karyawan..

## DAFTAR ISI

Hal

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
F. Definisi Operasional.....	12

G. Asumsi penelitian.....	14
H. Hipotesis.....	15
<b>BAB II</b> .....	16
<b>KAJIAN TEORI</b> .....	16
A. Penelitian terdahulu.....	16
B. Kajian teori.....	20
1. Komunikasi Interpersonal .....	20
2. Kinerja Karyawan.....	28
<b>BAB III</b> .....	34
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel .....	35
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	35
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	40
E. Analisis Data .....	44
<b>BAB IV</b> .....	47
<b>PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS</b> .....	47
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	47
1. Sejarah Singkat Yayasan Matahari Banyuwangi .....	47
2. Visi Misi dan Tujuan .....	47

B. Penyajian Data .....	48
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	52
D. Pembahasan.....	56
<b>BAB V</b> .....	60
<b>PENUTUP</b> .....	60
A. KESIMPULAN.....	60
B. SARAN.....	61
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	64
<i>Lampiran 1</i> .....	65



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
 J E M B E R

## DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
1.1	Indikator Variabel.....	11
1.2	Definisi Operasional.....	13
1.3	Asumsi Penelitian.....	14
1.4	Artikel Penelitian.....	15
3.1	Skor Skala Likert Pernyataan Favorable.....	39
3.2	Skor Skala Likert Pernyataan Unfavorable.....	39
3.3	Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba.....	40
3.4	Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba.....	41
3.5	Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Coba.....	43
3.6	Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba.....	44
3.7	Nilai Koefisien Alpha Cronbach.....	46
3.8	Uji Reliabilitas.....	46
4.1	Deskripsi Statis.....	51
4.2	Rumus Kategori.....	52
4.3	Kategori Komunikasi Interpersonal.....	53
4.4	Kategori Kinerja Karyawan.....	54
4.5	Uji Normalitas.....	55
4.6	Uji Regresi Linier Sederhana.....	55
4.7	Uji T.....	57
4.8	Uji Koefisien Determinasi.....	58

## DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal
1.1	Desain Penelitian.....	9



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi ialah salah satu aspek terpenting yang tidak bisa dipisahkan dari manusia, yang mana setiap hal pasti membutuhkan adanya komunikasi. Hal ini membuktikan bahwa 90% manusia tidak bisa terlepas dari adanya kegiatan komunikasi sejak bangun tidur hingga menjelang tidur. Komunikasi itu tercipta dari adanya interaksi antar setiap manusia, yang mana pada dasarnya merupakan sebuah proses pertukaran simbol yang mengandung makna. Hal tersebut berarti bahwa manusia melakukan interaksi dengan saling mengirimkan pesan berupa simbol-simbol yang mengandung makna didalamnya.

Komunikasi juga seringkali terjadi akibat adanya stimulus dan respon antara dua individu atau lebih. Berikut ini pentingnya komunikasi pada Islam yang dijabarkan dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah [2] : 263 yang berbunyi :<sup>2</sup>

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
﴿ قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذَىٰ ۗ وَاللَّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ ﴾

Artinya : *Perkataan yang baik dan pemberian maaf lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima). Allah Maha Kaya Lagi Maha Penyantun. Q.S. Al-Baqarah [2] :263.*

Selain itu komunikasi dalam psikologi juga memiliki peran penting di dalamnya yakni guna mengubah perilaku atau pendapat manusia lainnya. Oleh

---

<sup>2</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Balitbang dan Diklat KEMENAG RI, 2019), Q.S.Al-Baqarah (2) 263.



karena itu, mengapa komunikasi bisa dikatakan sebagai aspek penting dalam kehidupan manusia.

Pada kehidupan manusia ketika berkomunikasi tentunya melibatkan baik satu, dua orang atau lebih. Komunikasi yang terjalin dapat terbagi menjadi beberapa macam. Berdasarkan jumlah banyaknya orang di dalam suatu interaksi, komunikasi diklasifikasikan menjadi enam tatanan di dalamnya agar memudahkan penyampaian maksud dan pesan. Berikut ini enam tatanan komunikasi yaitu komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok, komunikasi dalam organisasi, komunikasi massa, dan komunikasi antarbudaya.<sup>3</sup>

Komunikasi intrapersonal merupakan komunikasi yang terjalin dengan diri komunikator sendiri. Jadi disini individu berperan menjadi komunikator juga komunikan. Komunikasi intrapersonal umumnya terjadi di dalam pemikiran seseorang ketika hendak mengutarakan pesan kepada orang lain. Selanjutnya komunikasi kelompok yaitu interaksi yang terjadi pada tiga individu atau lebih. Salah satu contoh komunikasi kelompok yakni rapat, yang didalamnya juga melibatkan komunikasi interpersonal.

Komunikasi organisasi adalah interaksi yang memiliki sifat *formal* maupun *informal* yang terjalin dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi secara vertikal maupun horizontal bersifat formal, sedangkan komunikasi yang terjadi di luar organisasi bersifat informal. Pada komunikasi

---

<sup>3</sup> Wijaya, *Psikologi Komunikasi Membangun Komunikasi yang Efektif dalam Interaksi Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 20-24.

organisasi juga melibatkan beberapa komunikasi yaitu komunikasi intrapribadi, komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok, dan komunikasi publik. Komunikasi massa ditandai dengan banyaknya jumlah komunikan yang tersebar luas, hal ini terjadi karena setiap komunikan memiliki kesamaan minat dan perhatian terhadap isu yang ada. Komunikasi massa umumnya menggunakan media seperti *televise*, surat kabar, majalah, atau radio. Komunikasi antarbudaya yaitu terjalinnya komunikasi yang dilatar belakangi oleh perbedaan budaya dari beberapa orang.

Komunikasi interpersonal ialah salah satu konteks yang paling sering dilakukan oleh individu dimanapun mereka berada. Komunikasi interpersonal di dalamnya menyangkut tentang bagaimana berkembangnya konsep diri, komunikasi dipengaruhi oleh konsep diri, dapat ditingkatkannya kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, dan hubungan antara kepribadian dengan komunikasi. Kegiatan dari komunikasi interpersonal ini biasanya berbentuk komunikasi secara tatap mata, menggunakan media komunikasi seperti telepon, dan surat. Komunikasi interpersonal adalah interaksi antara individu dengan maksud bertukar pemikiran maupun gagasan.<sup>4</sup> Komunikasi interpersonal sangat penting karena proses yang terjadi bersifat dialogis bukan monologis yang bersifat pasif, jadi antara komunikator dan komunikan saling aktif berinteraksi.

---

<sup>4</sup> Elvi Ronaning Reom dan Sarmiati, *Komunikasi Interpersonal* (Purwokerto : CV IRDH, 2019), 18.

Kondisi komunikasi yang terjadi antara karyawan kepada atasan dikatakan kurang baik karena ketika karyawan menghadapi masalah pada anak didiknya tidak langsung berbicara kepada atasan dengan alasan adanya rasa canggung. Hubungan interpersonal yang terjalin antar sesama karyawan juga terbilang kurang baik dikarenakan belum adanya keterbukaan antar sesama karyawan. Sedangkan menurut teori DeVito guna memiliki kualitas komunikasi interperseonal yang baik maka diperlukan adanya 5 aspek yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif serta kesetaraan. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak terpenuhi maka bisa dipastikan bahwa kualitas komunikasi yang tejalin kurang baik.

Pada ilmu psikologi, komunikasi interpersonal ikut andil dalam menciptakan hubungan yang berkelanjutan. Artinya dalam membangun dan memperbaiki kualitas suatu hubungan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Jika kualitas hubungan kurang baik maka nantinya akan berdampak pada individu dan bisa memengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan tentunya dibutuhkan oleh organisasi, karena penentu keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan dari organisasi dipengaruhi oleh karyawan. Karyawan merupakan aspek terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas dan persyaratan yang berlaku. Setiap organisasi tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan ialah hasil dari kerja seseorang yang didapat atas pencapaian tujuan dan dibuktikan dengan bukti yang konkrit. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Berdasarkan hasil temuan dilapangan disaat peneliti melakukan observasi pra penelitian, ada beberapa karyawan yang dirasa performanya dalam bekerja kurang maka akan berpengaruh pada kinerja nya. Kurangnya tutor yang bekerja disana, dibuktikan ketika terdapat satu karyawan yang tidak masuk anak didiknya diserahkan kepada tutor lain, sehingga membuat tutor lain sedikit kewalahan dikarenakan efisien pembelajaran yang ada di yayasan hanya mengajar satu anak didik setiap pembelajaran hal ini membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik.<sup>5</sup> Sehingga temuan ini selaras dengan teori Baumrind bahwa terdapat 5 standar dalam melakukan penialaian kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Di Kabupaten Banyuwangi terdapat salah satu yayasan sosial yang diberi nama Yayasan Matahari Banyuwangi. Yayasan sosial yang bergerak dibidang pendidikan, terapi, dan pengembangan *lifeskil* bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Yayasan Matahari Banyuwangi mempunyai 34 orang karyawan yang bekerja sebagai tutor atau guru. Jadwal pada yayasan tersebut bisa terbilang cukup padat, dimulai dari hari senin hingga hari sabtu. Setiap karyawan tentunya mempunyai jadwal masing-masing yang mana disesuaikan dengan kondisi anak-anak.

---

<sup>5</sup> Yayasan Matahari Banyuwangi, November 2021.

Yayasan dengan jadwal yang padat tentunya membutuhkan karyawan yang berkualitas dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Yayasan Matahari Banyuwangi dengan alasan bahwa peneliti telah memahami lingkungan, mengenal karyawan dan pemimpin di tempat tersebut dikarenakan sebelumnya peneliti telah melakukan kegiatan berupa Praktik Pengalaman Lapangan di tempat tersebut. Peneliti juga tertarik ingin mengetahui apakah komunikasi interpersonal yang diterapkan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti perlu mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka berikut ini merupakan pertanyaan yang akan diuraikan yaitu:

1. Adakah Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi ?
2. Seberapa besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah guna mengetahui ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharap dapat dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait melalui masalah yang diangkat, serta dapat menambah wawasan keilmuan mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Mahasiswa**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa tentang pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

#### **b. Bagi Yayasan Matahari Banyuwangi**

Diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga terutama karyawan yang bekerja pada yayasan tersebut untuk menerapkan pola komunikasi yang baik, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi lebih maju.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil studi ini bisa dikaji lebih mendalam lagi tentang komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Dapat menjadi referensi dan juga dapat menjadi pembanding bagi peneliti yang hendak melakukan riset terkait pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

d. Bagi Universitas

Bagi lembaga Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq jember diharap bisa menjadi tambahan koleksi pustaka kampus, menambah wawasan dan bagi pengkaji selanjutnya dapat menjadi referensi.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian sudah pastinya harus ada objek yang hendak diteliti, yang mana biasanya berupa variabel penelitian. Variabel penelitian yaitu sifat atau karakteristik objek yang diteliti.<sup>6</sup>

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas ialah variabel penyebab atau yang memiliki dampak pada variabel lain. Variabel ini pada umumnya dilambangkan dengan huruf X.<sup>7</sup> Variabel bebas yang sesuai dengan penelitian ini dan dilambangkan huruf X yaitu komunikasi interpersonal.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

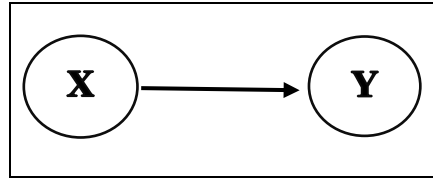
Variabel terikat yakni inti objek permasalahan bagi peneliti. Variabel ini umumnya berlambangkan huruf Y.<sup>8</sup> Maka bisa dikatakan bahwa variabel terikat pada studi ini ialah kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y. Berikut ini gambar desain penelitian :

<sup>6</sup> Hardani, Nur Hikmatul A, et all, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020), 303.

<sup>7</sup> Hardani, Nur Hikmatul A, et all, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020), 305.

<sup>8</sup> Hardani, Nur Hikmatul A, et all, 305-306.

**Gambar 1.1**  
Desain Penelitian



*Sumber* : Nur Hikmatul, et all “Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.

Keterangan :

X : Komunikasi Interpersonal

Y : Kinerja karyawan

## 2. Indikator Variabel

Indikator merupakan segala sesuatu kriteria yang dapat diobservasi.<sup>9</sup>

Pada penelitian ini variabel X yaitu komunikasi interpersonal terdapat beberapa sub variabel yakni sebagai berikut : keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan<sup>10</sup>. Masing-masing sub variabel di dalamnya terdapat indikator berikut ini merupakan indikator dari keterbukaan yaitu adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan, komunikator bersedia untuk mengutarakan reaksinya secara jujur pada stimulus, dan bertanggungjawab secara terbuka bahwa perasaan serta pikiran memang murni berasal dari diri pikirannya. Empati memiliki satu indikator yakni berempati secara verbal maupun non verbal. Dukungan memiliki 3 indikator yaitu deskriptif (permintaan akan

<sup>9</sup> Agung W.K., dan Zarah P, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta : Pandiva Buku, 2016), 91

<sup>10</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 43-45.



informasi), spontan bukan strategik, dan bersikap tentatif dan berpikiran terbuka. Sikap positif memiliki dua indikator yakni menyatakan sikap positif dan mendorong teman untuk berinteraksi secara positif, serta kesetaraan hanya memiliki satu indikator yaitu adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga.

Sedangkan pada variabel Y berupa kinerja karyawan terdapat beberapa sub variabel yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama.<sup>11</sup> Kuantitas kerja memiliki satu indikator yakni bekerja selaras dengan target *output* yang mesti dicapai perorang perjam kerja. Kualitas kerja juga memiliki indikator yang dibagi menjadi dua yaitu bekerja sesuai petunjuk penggunaan dan pemeriksaan. Ketepatan waktu memiliki satu indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan *deadline* yang berlaku. Tingkat kehadiran memiliki dua indikator di dalamnya yaitu hadir tepat waktu dan bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang telah diberikan. Kerjasama memiliki tiga indikator di dalamnya yang berisikan satu memberikan bantuan kepada atasan berupa saran guna meningkatkan produktivitas perusahaan, dua menghargai rekan kerja satu sama lain, dan tiga bekerja sama secara baik dengan karyawan lain. Berikut ini merupakan tabel indikator variabel penelitian ini :

---

<sup>11</sup> Angriani, M., *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo : Athra Samudra, 2019), 14-15.

**Tabel 1.1**  
**Indikator Variabel**

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1.	Komunikasi Interpersonal	1. keterbukaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan,</li> <li>2. komunikator bersedia untuk mengutarakan reaksinya secara jujur pada stimulus, dan</li> <li>3. bertanggungjawab secara terbuka bahwa perasaan serta pikiran memang murni berasal dari diri pikirannya.</li> </ol>
		2. empati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. berempati secara verbal maupun non verbal.</li> </ol>
		3. dukungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. deskriptif (permintaan akan informasi),</li> <li>2. spontan bukan strategik,</li> <li>3. bersikap tentatif dan berpikiran terbuka.</li> </ol>
		4. sikap positif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. menyatakan sikap positif</li> <li>2. mendorong teman untuk berinteraksi secara positif,</li> </ol>
		5. kesetaraan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga.</li> </ol>
2.	Kinerja Karyawan	1. kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bekerja selaras dengan target <i>output</i> yang mesti dicapai perorang</li> </ol>

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator
			perjam kerja.
		2. kualitas kerja	1. bekerja sesuai petunjuk penggunaan 2. bekerja sesuai petunjuk pemeriksaan.
		3. ketepatan waktu	1. menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan <i>deadline</i> yang berlaku.
		4. tingkat kehadiran	1. hadir tepat waktu 2. bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang telah diberikan
		5. kerjasama	1. memberikan bantuan kepada atasan berupa saran guna meningkatkan produktivitas perusahaan, 2. menghargai rekan kerja satu sama lain, 3. bekerja sama secara baik dengan karyawan lain.

## F. Definisi Operasional

Definisi istilah merupakan istilah yang digunakan kepada variabel independen maupun variabel dependen. Berikut ini merupakan uraian definisi operasional :

**Tabel 1.2**  
**Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Komunikasi Interpersonal	Komunikasi interpersonal ialah suatu proses dalam mengelola dan menciptakan suatu hubungan yang melibatkan paling sedikit dua orang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan</li> <li>2. berempati secara verbal maupun non verbal</li> <li>3. deskriptif (permintaan akan informasi)</li> <li>4. menyatakan sikap positif</li> <li>5. adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga</li> </ol>	Likert
2.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan ialah hasil dari kerja seseorang yang diperoleh dari tujuan dan dibuktikan dengan bukti yang konkrit.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bekerja selaras dengan target yang <i>output</i> yang mesti dicapai perorang perjam kerja</li> <li>2. bekerja sesuai petunjuk penggunaan</li> <li>3. menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan <i>deadline</i> yang berlaku.</li> <li>4. hadir tepat waktu</li> <li>5. memberikan bantuan kepada atasan berupa saran guna meningkatkan produktivitas perusahaan</li> </ol>	Likert

### G. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian merupakan ide serta fakta yang diharapkan bagi peneliti dengan menguji dua variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Dimulai dengan menguraikan variabel terikat terlebih dahulu serta terdapat penelitian yang menopang judul penelitian, berikut ini merupakan penjelasan dari asumsi penelitian :

**Tabel 1.3 Asumsi Penelitian**

<b>Variabel Independen Komunikasi Interpersonal</b>	<b>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</b>
Menurut DeVito komunikasi interpersonal memiliki dua karakteristik yaitu pertama hubungan interpersonal berlangsung melalui beberapa tahapan. Kedua hubungan interpersonal dapat diukur dari keluasan (breadth) dan kedalaman (depth). Keluasan (breadth) diartikan sebagai seberapa banyak topik yang diutarakan. Sedangkan kedalaman (depth) merujuk kepada keintiman suatu hubungan.	Menurut Bangun secara khusus mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan standar yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja tentunya agar mudah dipahami dan diukur secara jelas. <sup>12</sup>

Berikut ini merupakan artikel atau jurnal yang mendukung hasil penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi :

**Tabel 1.4  
Artikel Penelitian**

<b>Artikel Penelitian</b>	
<b>Judul dan Penulis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja	Komunikasi interpersonal yang baik maka mampu meningkatkan

<sup>12</sup> Melan Angriani, 14-15

Artikel Penelitian	
Judul dan Penulis	Hasil Penelitian
<p>Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.</p> <p>Penulis : Muhammad Alfarizi Almubarq</p>	<p>kinerja karyawan. Hasil menunjukkan semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan seorang karyawan maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BPN Kabupaten Malang. Hubungan interpersonal yang terjalin dalam suatu organisasi semakin baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan terbukti semakin meningkat.<sup>13</sup></p>

Dengan demikian, peneliti mengasumsikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

## H. Hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan sementara terhadap uji kebenaran suatu penelitian. Hipotesis dibagi menjadi dua macam yang mana ditulis dengan menggunakan parameter yang dapat diuji yaitu hipotesis aktif ( $H_a$ ) dan hipotesis null ( $H_0$ ).<sup>14</sup> Hipotesis yang diajukan peneliti yakni sebagai berikut :

$H_a$  = terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan Yayan Matahari Banyuwangi.

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan Yayan Matahari Banyuwangi.

<sup>13</sup> Muhammad Farizi Almubarq, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang*, 25.

<sup>14</sup> Samsu, *Metode Penelitian : (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*, (Jambi : Pusaka Jambi, 2017), 135-137

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan aspek penting pada sebuah penelitian dikarenakan hal ini dapat dipergunakan sebagai acuan bagi peneliti dan juga agar tidak terjadi plagiasi dan duplikasi dalam membuat karya ilmiah. Serta penelitian terdahulu bisa berupa skripsi, tesis, jurnal, buku, dan riset lainnya. Di bawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini :

1. Studi yang dilakukan Erik Herlambang dan Fuadi pada tahun 2018 berupa jurnal dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini adalah komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru, yang didukung dengan hasil analisis hipotesis. Analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja, dengan hasil skor *standard* sebesar 0.325. Sedangkan t hitung memperoleh hasil sebesar 2.811. Dalam hal ini, hasil nilai tersebut merupakan nilai yang sudah memenuhi syarat bahwa hipotesis ini diterima dengan acuan bahwa nilai t lebih besar dari 1.96.<sup>15</sup>

Persamaan antara penelitian no. 1 dan penelitian ini adalah terletak pada variabel terikat berupa komunikasi interpersonal. Letak

---

<sup>15</sup> Fuadi dan Erik H, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi*, Cendekia. Vol. 12, No. 1, April 2018, 42.

perbedaannya terdapat pada variabel bebas berupa kinerja guru yang mana terdapat 2 variabel terikat di dalamnya. Dan variabel terikat pada penelitian sebelumnya tidak hanya komunikasi interpersonal saja tetapi juga terdapat budaya organisasi. Sedangkan variabel bebas pada penelitian ini berupa kinerja karyawan dan hanya memiliki 1 variabel terikat.

2. Studi yang dilakukan oleh Irsa Willidyana, pada tahun 2021 berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Malidas Sterilindo”. Pada penelitian ini ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan secara simultan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komunikasi 62,3%. Pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan 4,4% sedangkan pengaruh dari komunikasi 57,9%. Variabel yang mendominasi dalam mempengaruhi yaitu kinerja karyawan yaitu komunikasi sebesar 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.<sup>16</sup> (Azwar, 2014)

Letak persamaan dari penelitian no. 2 dengan penelitian ini terletak dibagian variabel yang mana saling meneliti tentang komunikasi dan kinerja karyawan. Letak perbedaannya terdapat pada variabel bebasnya dimana penelitian sebelumnya hanya meneliti komunikasi saja dan memiliki dua variabel sedangkan pada penelitian ini variabel bebasnya berupa komunikasi interpersonal.

---

<sup>16</sup> Irsa Willidyana, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Malidas Sterilindo*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2021), 15.



3. Studi yang dilakukan Windasari Tuhuteru pada tahun 2020, berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah”. Pada skripsi ini ditemukan hasil bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi interpersonal secara signifikan. Yang mana dengan perolehan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $12,989 > 2,068$ ).<sup>17</sup> (Sugiyono, 2012)

Letak persamaan penelitian no. 3 dan studi ini ialah pada variabel bebas maupun variabel terikat yang mana saling meneliti tentang komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Letak perbedaannya terdapat di variabel bebas, yang mana pada penelitian sebelumnya meneliti tentang komunikasi interpersonal yang terjalin antarpegawai saja, akan tetapi pada penelitian ini meneliti tentang komunikasi interpersonal yang terjalin baik antarpegawai maupun pegawai dengan atasan.

4. Penelitian oleh Ifo Ramada tahun 2019, berupa skripsi dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”. Didapatkan hasil berupa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika komunikasi interpersonal dan motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan nantinya juga akan semakin tinggi pula. Begitupun

---

<sup>17</sup> Windasari T, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), 101-102.

sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka sudah bisa dipastikan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasinya juga rendah.<sup>18</sup>

Letak persamaan penelitian no. 4 dengan penelitian ini yakni terletak di bagian variabel bebas dan variabel terikat, yang mana saling meneliti tentang komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan dalam penelitiannya. Letak perbedaannya ada pada variabel juga, pada studi sebelumnya terdapat dua variabel bebas yakni komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Sedangkan pada studi ini hanya memiliki satu variabel bebas yakni komunikasi interpersonal saja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Marisi Butarbutar , Efendi , Sisca , Josua Rajagukguk, pada tahun 2021 berupa jurnal dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar”. Studi sebelumnya menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan berjalan dengan baik. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,680$  yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan positif dan kuat dengan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat koefisien determinasi sebesar  $R = 0,462$  yang berarti bahwa 46,2% komunikasi interpersonal dapat menentukan baik atau buruknya kinerja seorang pegawai. (Sugiyono, 2013)

---

<sup>18</sup> Ifo Ramada, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*, (Skrpsi, UIN Suska Riau, 2019). 64.

Persamaan penelitian terdahulu dengan studi ini berada pada variabel penelitian yakni antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan komunikasi interpersonal serta kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada analisis datanya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif, sedangkan studi ini hanya menggunakan teknik analisis kuantitatif.

## **B. Kajian teori**

### **1. Komunikasi Interpersonal**

#### **a. Pengertian**

Komunikasi interpersonal menurut Verderber dalam buku *Psychology of Communication* adalah proses ketika seseorang menciptakan dan mengelola suatu hubungan.<sup>19</sup> Menurut Weaver dalam buku *Psychology of Communication*, komunikasi interpersonal ialah hubungan yang melibatkan minimal dua individu, ada reaksi, tidak harus tatap muka, tidak harus memiliki tujuan. , itu menciptakan efek, dipengaruhi oleh konteks dan gangguan. Berdasarkan pengertian yang telah disebutkan, bisa disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal ialah suatu proses mengatur dan membangun hubungan, dengan melibatkan paling sedikit dua individu .

#### **b. Karakteristik Komunikasi Interpersonal**

Karakteristik pada komunikasi interpersonal terbagi menjadi dua. Pertama yaitu beberapa tahapan yang berlangsung dalam suatu

---

<sup>19</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 37

hubungan interpersonal. Kedua yakni keluasan (breadth) dan kedalaman (depth) menjadi aspek yang diukur dalam suatu hubungan interpersonal. Berikut ini merupakan beberapa tahapan dalam hubungan komunikasi interpersonal :<sup>20</sup>

1) Kontak

Kontak merupakan tahap awal dalam berinteraksi, umumnya dengan melihat sikap dan penampilan fisik seseorang. Pada tahap awal ini terdapat pengambilan keputusan tentang kelanjutan suatu hubungan. Ketika suatu hubungan itu berlanjut maka beranjak kepada tahap selanjutnya.

2) Keterlibatan

Keterlibatan merupakan tahap dalam mengungkapkan dan mengenal lebih jauh lawan bicara.

3) Keakraban

Keakraban merupakan tahapan dimana hubungan sudah terjalin dengan intim.

4) Perusakan

Perusakan berada pada tahap penurunan kualitas suatu hubungan, artinya hubungan menjadi semakin jauh dan tidak adanya keterbukaan satu sama lain.

5) Pemutusan

---

<sup>20</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 38

Pada tahap ini keputusan berarti sudah tidak adanya suatu hubungan yang terjalin. Umumnya pada tahap ini dilambangkan dengan perceraian jika dalam bentuk perkawinan.

Selanjutnya yaitu karakteristik hubungan komunikasi interpersonal yang dibagi menjadi dua yaitu keluasan (breadth) dan kedalaman (depth). Keluasan (breadth) diartikan sebagai seberapa banyak topik yang diutarakan. Sedangkan kedalaman (depth) merujuk kepada keintiman suatu hubungan. Sebagai contoh ketika terdapat suatu hubungan yang baru terjalin maka topik yang dibicarakan hanya sedikit. Namun ketika suatu hubungan memiliki keintiman yang baik maka topik yang dibicarakan lebih luas atau lebih banyak.

### c. Dampak Komunikasi Interpersonal

Ketika suatu hubungan yang terjalin mengalami kerusakan atau penurunan maka terdapat lima dampak yakni sebagai berikut :<sup>21</sup>

#### 1) Menarik diri

Menarik diri ialah kondisi yang terlihat secara verbal maupun non verbal. Secara verbal menarik diri diartikan ketika kurangnya keinginan seseorang untuk saling berbicara dan mendengarkan. Sedangkan non verbal terlihat saat seseorang marah ketika lawan bicaranya melanggar batasan-batasan yang ada.

---

<sup>21</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 43.

2) Kurangnya pengungkapan diri

Kualitas hubungan yang buruk menyebabkan kurangnya pengungkapan diri, dikarenakan seseorang merasa bahwa tidak adanya dukungan yang diterima.

3) Pengelabuan

Buruknya kualitas suatu hubungan dapat meningkatkan pengelabuan, sebagai bentuk suatu penghindaran.

4) Reaksi evaluatif

Ketika hubungan memburuk maka mampu meningkatkan evaluasi yang bersifat negatif. Sehingga dapat menimbulkan adanya pertengkar atau konflik dalam suatu hubungan.

5) Kurangnya perilaku yang diharapkan dan pengungkapan pujian.

Terlihat pada perilaku yang kurang menyenangkan seperti basa-basi manis sebelum memulai percakapan. Kata pujian jarang dikatakan ketika suatu hubungan memiliki kualitas yang buruk.

**d. Faktor Komunikasi Interpersonal**

Berikut ini ialah faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal :<sup>22</sup>

1) Percaya (*Trust*)

Menurut Griffin dalam buku Psikologi Komunikasi percaya yaitu mengandalkan perilaku orang lain dengan menanggung beberapa resiko guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pada

<sup>22</sup> Wijaya Laksana, *Psikologi Komunikasi Membangun Komunikasi yang Efektif dalam Interaksi Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), 80-82.

faktor percaya di dalamnya juga terdapat faktor yang berhubungan yakni sebagai berikut :

a) Maksud dan karakteristik orang lain

Seseorang akan menaruh kepercayaan ketika orang tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan. Sehingga dipercaya orang tersebut diduga dapat diandalkan dan memiliki sifat jujur dalam dirinya.

b) Hubungan kekuasaan

Ini mengacu pada orang yang memiliki otoritas dan kekuasaan atas orang lain sehingga orang lain patuh dan tunduk.

c) Sifat dan kualitas komunikasi

Menggambarkan keterbukaan dalam suatu hubungan dengan maksud dan tujuan yang jelas sehingga dapat memunculkan adanya kepercayaan.

2) Suportif

Suportif merupakan sikap adil yang digambarkan dengan mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Pada suportif terdapat beberapa ciri-ciri di dalamnya yakni sebagai berikut :

a) Evaluasi dan Deskripsi

Evaluasi berarti sebagai penilaian kepada individu lain baik bersifat positif maupun negatif. Deskripsi merupakan pernyataan persepsi dan perasaan tanpa menilai seseorang.

b) Kontrol dan Orientasi Masalah

Perilaku kontrol merupakan perilaku pengendalian terhadap orang lain guna mengubah sikap, perilaku, tindakan dan pendapat. Sebaliknya orientasi masalah yaitu ajakan langsung terhadap orang lain untuk menentukan dan menetapkan tujuan.

c) Strategi dan Spontanitas

Strategi yaitu perilaku mempengaruhi orang lain dengan cara memanipulasi. Sedangkan spontanitas merupakan sikap jujur seseorang tanpa ada motif di dalamnya.

d) Netralitas dan Empati

Netralitas adalah sikap memperlakukan individu lain seperti objek bukan persona, berkebalikan dengan empati. Empati memperlakukan individu lain seperti persona.

e) Superioritas dan Persamaan

Superioritas merupakan status kedudukan individu yang lebih tinggi. Sedangkan persamaan memperlakukan orang lain secara demokratis dan sama atau setara.

f) Kepastian dan Provisionalisme

Kepastian merupakan individu yang menganggap bahwa pendapat yang diutarakannya sakral dan benar. Provisionalisme adalah peninjauan kembali pendapatnya sendiri.



### 3) Sikap Terbuka

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

#### e. Kualitas Komunikasi Interpersonal

Berikut ini merupakan lima kualitas umum sekaligus indikator yang harus dipertimbangkan dalam pendekatan humanistik menurut Devito dalam buku Psikologi Komunikasi :<sup>23</sup>

##### 1) Keterbukaan (*Openness*)

Pada keterbukaan di dalamnya terdapat 3 aspek yaitu :

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

##### 2) Empati (*Empathy*)

Kemampuan seseorang dalam memahami atau mengetahui berdasarkan sudut pandang mereka sendiri tentang sikap, harapan, motivasi, dan keinginan orang lain. Empati juga dapat diekspresikan melalui bahasa nonverbal yakni sebagai berikut :

- a) Mimik muka dan gerak tubuh yang tepat
- b) Perhatian yang dipusatkan pada kontak mata dan postur tubuh

<sup>23</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 43-45

c) Memberikan sentuhan sewajarnya.

### 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Sikap mendukung ialah salah satu aspek yang harus dijaga agar kualitas suatu hubungan interpersonal menjadi efektif. Sikap mendukung terdapat 3 cara dalam bersikap yakni sebagai berikut :

- a) Deskriptif (permintaan akan informasi)
- b) Spontan bukan strategik
- c) Bersikap tentatif dan berpikiran terbuka

### 4) Sikap positif (*Positiveness*)

Sikap positif setidaknya mengarah pada dua aspek yaitu pertama, jika seseorang mempunyai sikap positif di dalam dirinya maka komunikasi interpersonal yang terjalin akan terbina. Kedua, agar interaksi dapat berjalan secara efektif maka dibutuhkan adanya perasaan positif. Dalam hal itu tentunya terdapat dua cara dalam mengkomunikasikan sikap positif yakni sebagai berikut :

- a) Menyatakan sikap positif
- b) Mendorong teman untuk berinteraksi secara positif.

### 5) Kesetaraan (*Equality*)

Adanya pengakuan dari setiap individu bahwa mereka bernilai dan berharga, serta memiliki hal penting guna dikontribusikan dari kedua belah pihak. Menurut Carl Rogers kesetaraan merupakan adanya suatu penghargaan positif yang diberikan secara tidak bersyarat

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian

Edy Sutrisno berpendapat pada buku *Kinerja Karyawan* bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang mana berasal dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama yang telah ditentukan perusahaan<sup>24</sup> Menurut Sedarmayanti dalam buku *Kinerja Karyawan*, kinerja karyawan yaitu hasil dari kerja individu yang dibuktikan oleh bukti yang konkrit.<sup>25</sup>

Kinerja menurut Wibowo dalam buku *Kinerja Karyawan* ialah hasil yang didapat atas pencapaian tujuan yang telah dikerjakan.<sup>26</sup> Menurut Mangkunegara kinerja dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai tanggung jawab yang diemban.<sup>27</sup>

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang dibuktikan dengan bukti konkrit, yang didapat atas dasar pencapaian suatu tujuan maupun aspek yang mana telah dikerjakan dan ditetapkan perusahaan.

---

<sup>24</sup> Novia Ruth Silaen, et all, *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021), 2.

<sup>25</sup> Novia Ruth Silaen, et all, 3.

<sup>26</sup> Novia Ruth Silaen, et all, 3.

<sup>27</sup> Melan Angriani, *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo : Athra Samudra, 2019), 10.

## b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson dalam buku *Kinerja Karyawan* menyebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni seperti berikut<sup>28</sup> :

### 1) Faktor individu

Dalam faktor individu terdapat beberapa aspek lagi di dalamnya yaitu kemampuan dan keterampilan yang meliputi fisik maupun psikis karyawan. Lalu terdapat latar belakang yang mana menggambarkan bagaimana kondisi keluarga dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Terakhir yaitu umur, etnis, dan jenis kelamin yang tergabung dalam demografis.

### 2) Faktor psikologis

Pada faktor psikologis di dalamnya terdapat 5 (lima) aspek. Pertama persepsi yaitu bagaimana pandangan seseorang dalam memaknai lingkungannya. Dua *attitude* yakni sikap yang ditampilkan bersifat emosional sebagai adanya reaksi terhadap stimulus yang diberikan. Tiga kepribadian merupakan cerminan khas dari diri sendiri yang membedakan individu satu dengan individu lain. Empat pembelajaran adalah perubahan tingkah laku seseorang yang didasarkan pada pengalaman orang itu sendiri. Lima motivasi adalah dorongan, penggerak, atau pemicu yang

---

<sup>28</sup> Novia Ruth Silaen, et all, *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021) 33-39

berasal dari individu maupun lingkungan guna mengerjakan suatu pekerjaan.

### 3) Faktor organisasi

Faktor organisasi juga memiliki 5 (lima) aspek di dalamnya yang mana meliputi satu sumber daya, jika sumber daya dimanfaatkan dengan tepat dan sesuai dengan pekerjaan dari karyawan itu sendiri maka nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja individu. Dua yaitu kepemimpinan, ketika gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan sesuai dengan kondisi karyawan maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Tiga penghargaan, ketika seorang karyawan diberikan penghargaan atas kinerjanya maka nanti akan mempengaruhi motivasi karyawan itu sendiri. Empat struktur, dengan adanya struktur yang jelas maka pembagian tugas antara seorang karyawan dengan yang lain juga semakin jelas, hal itu nantinya dapat berdampak baik bagi kinerja. Lima desain pekerjaan, ketika desain pekerjaan yang diberikan pimpinan selaras dengan kondisi karyawan maka nantinya karyawan tidak merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### c. Aspek-apsek Kinerja

Terdapat beberapa aspek menurut Hasibuan dalam buku *Kinerja Karyawan* yang dibagi menjadi 7 aspek yakni sebagai berikut<sup>29</sup> :

- 1) Proaktif dalam pendekatan untuk bekerja
- 2) Bermanfaat dari pengawasan
- 3) Komitmen untuk layanan pelanggan
- 4) Hubungan baik antar karyawan
- 5) Mendemonstrasikan keterampilan dan pengetahuan dasar tentang aktivitas kerja
- 6) Menunjukkan kebiasaan baik dalam bekerja
- 7) Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

### d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan acuan dasar bagi perusahaan untuk menilai atau melihat apakah kinerja karyawan mengalami peningkatan atau tidak. Menurut Bangun terdapat standar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tentunya agar mudah dipahami dan diukur secara jelas.<sup>30</sup> Berikut ini adalah 5 (lima) indikator kinerja karyawan :

- 1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kerja ialah suatu hal yang menunjukkan jumlah sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan secara individu

<sup>29</sup> Melan Angriani, *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo : Athra Samudra, 2019), 13.

<sup>30</sup> Melan Angriani, 14-15

ataupun tim, dengan mempertimbangkan persyaratan yang dijadikan standar pekerjaan.

a) Bekerja selaras dengan target *output* yang mesti dicapai perorang perjam kerja.

## 2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan persyaratan dalam suatu pekerjaan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar nantinya dijadikan sebagai acuan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

a) Bekerja sesuai petunjuk penggunaan

b) Bekerja sesuai petunjuk pemeriksaan

## 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu batasan waktu yang telah ditentukan perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan *deadline* yang berlaku.

## 4) Kehadiran

Perusahaan tentunya menuntut kehadiran karyawan dengan tepat waktu atau sesuai dengan ketentuan waktu yang diberikan.

a) Hadir tepat waktu

b) Bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang telah diberikan.

## 5) Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama merupakan suatu kemampuan yang mana ketika suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan seorang karyawan saja, sehingga membutuhkan dua atau lebih karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

- a) Memberikan bantuan kepada atasan berupa saran guna meningkatkan produktivitas perusahaan
- b) Menghargai rekan kerja satu sama lain
- c) Bekerja sama secara baik dengan karyawan lain.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Teknik pendekatan pada studi ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut S. Margono penelitian kuantitatif adalah suatu proses meneliti guna mengetahui keterangan yang hendak diketahui menggunakan angka sebagai data dan alatnya.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Siyoto dan Sodik penelitian kuantitatif merupakan studi yang sebagian besar memakai angka sebagai datanya mulai dari proses pengumpulan data, analisis, dan penampilan data.<sup>32</sup> Menurut beberapa definisi yang telah disebutkan bisa disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu proses studi untuk mengetahui sesuatu yang hendak diteliti seperti pengumpulan data, analisis, dan penampilan data tersebut sebagian besar menggunakan angka.

Jenis penelitian pada studi ini merupakan penelitian survey. Jika ditinjau dari metode penelitian survey merupakan studi yang bisa digunakan pada populasi kecil dan besar serta guna mempelajari dan mengetahui data yang diperoleh dari sampel.<sup>33</sup> Dalam metode survey angket merupakan instrumen utama yang digunakan sebagai suatu proses pengumpulan data di

---

<sup>31</sup> Samsu, *Metode Penelitian : (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*, (Jambi : Pusaka Jambi, 2017), 125

<sup>32</sup> Hardani, Nur Hikmatul A, et all, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020), 238.

<sup>33</sup> Agung W.K., Zarah P., *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 14.

lapangan.<sup>34</sup> Survey menggunakan kuesioner atau interview, untuk mengumpulkan informasi dari suatu sampel.<sup>35</sup>

Menurut definisi yang telah disebutkan bisa diartikan bahwa metode survey ialah salah satu metode yang mana ketika mengumpulkan data atau informasi menggunakan angket sebagai instrument utama.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi ialah obyek atau subyek yang terdiri dari daerah generalisasi guna dipelajari serta ditarik kesimpulan dengan kualitas serta penetapan karakteristik tertentu oleh peneliti.<sup>36</sup> Populasi pada studi ini berjumlah 34 karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

Sampel merupakan sumber data yang berasal dari bagian populasi dengan sifat sama.<sup>37</sup> Teknik pengambilan sampel pada studi ini ialah teknik sensus atau *sampling total*. Sensus merupakan pengambilan seluruh responden ketika populasi di bawah 100.<sup>38</sup> Jadi sampel yang digunakan pada studi ini berjumlah 34 karyawan.

## C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada studi ini ialah kuesioner (angket).

Ketika peneliti dengan sampel memiliki kontak secara langsung maka

<sup>34</sup> Samsu, *Metode Penelitian : (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*, (Jambi : Pusaka Jambi, 2017), 119.

<sup>35</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, *Metodologi Penelitian*, (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 32.

<sup>36</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, 102.

<sup>37</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, 104.

<sup>38</sup>

akan mempermudah peneliti, dikarenakan nantinya sampel akan memberikan data secara obyektif dan cepat.

**a. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner ialah teknik yang dilaksanakan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis guna ditanggapi oleh sampel.<sup>39</sup> Penyebaran kuesioner pada penelitian ini bersifat langsung. Pada kuesioner telah disediakan jawaban berupa pilihan di dalamnya, sehingga memudahkan karyawan dalam memilih jawaban.

**b. Instrument Penelitian**

Studi ini menggunakan instrumen penelitian berupa skala likert. Dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai fenomena sosial yakni dengan menggunakan skala likert.<sup>40</sup> Skala likert pada studi ini memakai gradasi dari Sangat Setuju (Sangat Setuju), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI AGHMUS SIDDIQ  
J E M B E R  
**Tabel 3.1**  
**Skor Skala Likert Pernyataan Favorable**

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber* : Andi Ibrahim, et al “Metodologi Penelitian”

<sup>39</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, *Metodologi Penelitian*, (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 142.

<sup>40</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, 93.

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala Likert Pernyataan Unfavourable**

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	2
3	Tidak Setuju	3
4	Sangat Tidak Setuju	4

*Sumber* : Andi Ibrahim, et al “Metodologi Penelitian”

Penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban, dikarenakan ketika pilihan tengah (netral) disajikan, maka peluang pilihan tengah lebih besar untuk dipilih daripada kategori jawaban lainnya. Sehingga ditakutkan jawaban yang muncul tidak mencerminkan keadaan karyawan sebenarnya.

Pada penelitian ini terdapat dua alat ukur untuk menguji variabel, yakni skala komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

#### 1) Skala Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal dibuat sendiri oleh peneliti dengan menggunakan teori Devito. Pada skala komunikasi interpersonal di dalamnya terdapat indikator, disetiap indikator dibagi lagi menjadi beberapa komponen pernyataan baik subjek yang mendukung (Favorable) atau subjek yang tidak mendukung (Unfavorable), setiap komponen pertanyaan memiliki 4 opsi jawaban. Berikut ini adalah table skala komunikasi interpersonal :

**Tabel 3.3**  
**Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<b>Keterbukaan</b>	a. Jujur	1,2,	3	10
		b. Terbuka	4,5	6,7,8	
		c. Bertanggung jawab	9	10	
2	<b>Empati</b>	a. Berempati	11,12,13,14	15,16,17,18	8
3	<b>Sikap Mendukung</b>	a. Deskriptif	19	20	6
		b. Spontan	21	22	
		c. Bersikap Tentatif dan Berpikiran terbuka	23	24	
4	<b>Sikap Positif</b>	a. Sikap positif	25,26	27	7
		b. Perasaan positif	28,29	30,31	
5	<b>Kesetaraan</b>	a. Adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga.	32,33	34,35,36	5
Jumlah			18	18	36

Total item pada skala ini sebelum dilakukan uji validitas sebanyak 36 item, dengan jumlah 18 item baik *favourable* maupun *unfavourable*. Berikut ini adalah skala kinerja karyawan.

## 2) Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan dibuat sendiri oleh peneliti dengan menggunakan teori Bangun. Pada skala kinerja karyawan di dalamnya terdapat item yang dibagi menjadi pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*. Berikut ini adalah tabel skala kinerja karyawan :

**Tabel 3.4**  
**Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<b>Kuantitas</b>	a. Bekerja selaras dengan target <i>output</i> yang mesti dicapai perorang perjam kerja	1,2,3,4	5,6	6
2	<b>Kualitas</b>	a. Bekerja sesuai petunjuk penggunaan	7,8,9,10	11,12,13,	11
		b. Bekerja sesuai petunjuk pemeriksaan	14,15	16,17	
3	<b>Ketepatan Waktu</b>	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan <i>deadline</i> yang berlaku	18,19,20	21,22,23	6
4	<b>Kehadiran</b>	a. Hadir tepat waktu	24,25	26,27	8
		b. Bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang telah diberikan	28	29,30,31	
5	<b>Kemampuan Kerja sama</b>	a. Memberikan bantuan kepada atasan berupa saran guna meningkatkan produktivitas perusahaan	32	33	6
		b. Menghargai rekan kerja satu sama lain	34	35	
		c. Bekerja sama secara baik dengan karyawan lain.	36	37	
Jumlah			19	18	37

Total item pada skala ini berjumlah 37 item, dengan 19 item *favourable* dan 18 item *unfavourable*.

#### D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji validitas

Uji validitas yaitu ukuran yang dipakai guna melihat seberapa valid alat tes yang dipakai.<sup>41</sup> Guna menentukan valid tidaknya alat ukur dibagi menjadi dua, pertama membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan nilai  $r_{tabel}$ . Jadi apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka alat ukur dikatakan valid. Sebaliknya dikatakan tidak valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $r_{tabel}$ . Kedua melihat nilai signifikansi ( $p$ ) yakni dikatakan valid ketika nilai ( $p$ ) < 0,05, sedangkan dikatakan tidak valid ketika nilai ( $p$ ) > 0,05.<sup>42</sup>

Berikut ini hasil uji validitas instrumen komunikasi interpersonal dengan menggunakan SPSS 26 :

**Tabel 3.5**  
**Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Coba**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER				
UJI VALIDITAS				
Variabel Komunikasi Interpersonal (V.X)				
ITEM.	R HITUNG	R TABEL	SIG	Keterangan
X.1	0.527	0.33	0.001	VALID
X.2	0.430	0.33	0.010	VALID
X.3	0.668	0.33	0.000	VALID
X.4	0.567	0.33	0.000	VALID
X.5	0.478	0.33	0.004	VALID
X.6	0.648	0.33	0.000	VALID
X.7	0.363	0.33	0.032	VALID

<sup>41</sup> Dodiet Aditya Setyawan, "Modul Statistika : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian", (Surakarta : Jurusan Terapi Wicara Poltekkes Kemenkes, 2014), 1-2.

<sup>42</sup> Dodiet Aditya Setyawan, 6-7

<b>UJI VALIDITAS</b>				
<b>Variabel Komunikasi Interpersonal (V.X)</b>				
<b>ITEM.</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>SIG</b>	<b>Keterangan</b>
X.1	0.527	0.33	0.001	VALID
X.2	0.430	0.33	0.010	VALID
X.8	0.617	0.33	0.000	VALID
X.9	0.428	0.33	0.010	VALID
X.10	0.663	0.33	0.000	VALID
X.11	0.522	0.33	0.001	VALID
X.12	0.594	0.33	0.000	VALID
X.13	0.492	0.33	0.003	VALID
X.14	0.358	0.33	0.035	VALID
X.15	0.657	0.33	0.000	VALID
X.16	0.456	0.33	0.006	VALID
X.17	0.364	0.33	0.032	VALID
X.18	0.550	0.33	0.001	VALID
X.19	0.373	0.33	0.027	VALID
X.20	0.659	0.33	0.000	VALID
X.21	0.359	0.33	0.034	VALID
X.22	0.569	0.33	0.000	VALID
X.23	0.651	0.33	0.000	VALID

Sumber : Olah data SPSS 26

Berikut ini merupakan hasil uji validitas skala kinerja karyawan :

**Tabel 3.6**  
**Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba**

<b>HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y</b>				
<b>ITEM</b>	<b>R HITUNG</b>	<b>R TABEL</b>	<b>SIG</b>	<b>KETERANGAN</b>
Y.1	0.347	0.33	0.041	VALID
Y.2	0.425	0.33	0.011	VALID
Y.3	0.810	0.33	0.000	VALID
Y.4	0.563	0.33	0.000	VALID
Y.5	0.332	0.33	0.051	VALID
Y.6	0.438	0.33	0.008	VALID
Y.7	0.372	0.33	0.028	VALID
Y.8	0.433	0.33	0.009	VALID
Y.9	0.601	0.33	0.000	VALID
Y.10	0.372	0.33	0.028	VALID
Y.11	0.563	0.33	0.000	VALID
Y.12	0.532	0.33	0.001	VALID



HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y				
ITEM	R HITUNG	R TABEL	SIG	KETERANGAN
Y.13	0.446	0.33	0.007	VALID
Y.14	0.581	0.33	0.000	VALID
Y.15	0.372	0.33	0.028	VALID
Y.16	0.454	0.33	0.006	VALID
Y.17	0.495	0.33	0.002	VALID
Y.18	0.559	0.33	0.000	VALID
Y.19	0.570	0.33	0.000	VALID
Y.20	0.523	0.33	0.001	VALID
Y.21	0.556	0.33	0.001	VALID
Y.22	0.488	0.33	0.003	VALID

Sumber : Olah data SPSS 26.

## 2. Uji reliabilitas

Teknik uji reliabilitas yang digunakan ialah Teknik Cronbach. Teknik cronbach yaitu teknik guna mencari reliabilitas dengan rentang nilai antara 1-5.<sup>43</sup> Berikut ini adalah rumus teknik cronbach :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \delta^2 b}{\delta^2 t} \right]$$

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\delta^2 t$  = Varian total

$\sum \delta^2 b$  = Jumlah varian butir

Rumus jumlah varian total :

$$\delta^2 t = \frac{X^2 - \frac{(X^2)^2}{n}}{n}$$

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Nilai skor yang dipilih (total nilai nomor-nomor butir pertanyaan)

$X^2$  = Jumlah data tiap butir dikuadratkan

$(X^2)$  = Jumlah data tiap butir

<sup>43</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ( Sleman : Aswaja Presindo 2015), 269-272.

1. Jika *Alpha Cronbach* memiliki nilai  $> 0.70$ , maka variabel dikatakan *reliable*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* semakin besar dan mendekati angka 1 maka variabel dapat dinyatakan sempurna.
2. Jika *Alpha Cronbach* memiliki nilai  $< 0.70$ , maka variabel dikatakan tidak *reliable*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* semakin kecil dan menjauhi angka 1 maka variabel dinyatakan buruk hingga tidak reliabilitas.

Berikut ini adalah tabel nilai koefisien *Alpha Cronbach* dengan nilai antara 0 (tidak memiliki reliabilitas) sampai 1 (reliabilitas sempurna) :<sup>44</sup>

**Tabel 3.7**  
**Nilai Koefisien *Alpha Cronbach***

Nilai Koefisien	Interpretasi
0	Tidak memiliki reliabilitas ( <i>no reliability</i> )
$> .70$	Reliabilitas yang dapat diterima ( <i>acceptable reliability</i> )
$> .80$	Reliabilitas yang baik ( <i>good reliability</i> )
.90	Reliabilitas yang sangat baik ( <i>excellent reliability</i> )
1	Reliabilitas sempurna ( <i>perfect reliability</i> )

Sumber : Diah Budiastuti dkk, 2018

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas masing-masing variable penelitian :

<sup>44</sup> Dyah, Budiastuti, and Agustinus Bandur, “Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS”, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2018), 211

**Tabel 3.8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	.804	Reliabel
Kinerja Karyawan	.791	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

## E. Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur guna menentukan normal tidaknya suatu distribusi data dari populasi yang diteliti.<sup>45</sup>

Uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS 26 digunakan sebagai pengambilan keputusan uji normalitas. Berikut ini merupakan pedoman dalam mengambil keputusan normal atau tidak suatu distribusi data :<sup>46</sup>

1. Dinyatakan tidak normal jika signifikansi bernilai  $< 0,05$ .
2. Dinyatakan normal apabila signifikansi bernilai  $> 0,05$ .

#### b. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan pada studi ini berupa analisis regresi linier sederhana. Ketika menghitung menggunakan analisis regresi linier sederhana semula menggunakan skala

<sup>45</sup> Nuryadi, et.all, *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, (Yogyakarta : Sibuku Media, 2017), 79

<sup>46</sup> Nuryadi, et.all, 87

ordinal yang kemudian diubah menjadi skala interval<sup>47</sup>. Berikut ini rumus analisis regresi linier sederhana :<sup>48</sup>

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

## 2) Uji T

Uji T berguna dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas pada variabel terikat. Uji T yang dilakukan menggunakan SPSS 26. Guna mengetahui t tabel maka diperlukan rumus seeperti berikut :

$$df = n - k$$

df = derajat bebas

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

## 3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ialah cara lain dalam menguji seberapa besar variabel X memberikan kontribusi pada variabel

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, ALVABETA April 2016), 231.

<sup>48</sup> Paiman, *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Ilmu-ilmu Pertanian*, (Yogyakarta : UPY Press, 2019), 36-37

Y.<sup>49</sup> Mengukur kontribusi data dilakukan menggunakan SPSS 26 dengan melihat *R Square* pada tabel *Model Summary*.



---

<sup>49</sup> Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Deepublish, 2015), 80

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Yayasan Matahari Banyuwangi**

Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Jawa Timur. Pada Kabupaten Banyuwangi terdapat salah satu yayasan yang bergerak dibidang sosial yaitu Yayasan Matahari Banyuwangi. Yayasan Matahari Banyuwangi terletak di Perumahan Taman Puring Asri Blok G, No, 10-12, Jl.Ikan Layur, Kelurahan Sobo, Kecamatan Banyuwangi Kota, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 68418. Pendiri yayasan ini ialah Bapak Muhammad Syaifudin, S.Ip dan Ibu Andreina Marcelina, S, Psi, C.Fc., selaku pembina utama di yayasan tersebut. Yayasan ini berdiri sejak tahun 2012 pada bulan Januari.

##### **2. Visi Misi dan Tujuan**

Masing-masing lembaga tentunya mempunyai visi, misi, dan tujuan secara strategis agar lembaga menjadi lebih baik kedepannya. Berikut ini adalah visi, misi, serta tujuan Yayasan Matahari Banyuwangi :

###### **a. Visi Yayasan Matahari Banyuwangi**

Menjadi lembaga pendidikan yang mampu menyiapkan anak didiknya menjadi pembelajar mandiri

###### **b. Misi Yayasan Matahari Banyuwangi**

1) Menyiapkan peserta didik menjadi pembelajar yang cerdas dan mampu bersaing dalam ilmu

- 2) Menjadikan peserta sebagai pembelajar yang mandiri serta mengenali potensi dirinya.
- 3) Menyiapkan peserta didik menjadi pembelajar yang bermotivasi tinggi.
- 4) Membekali peserta didik dengan keterampilan belajar dan keterampilan sosial
- 5) Menjadi tempat belajar yang penuh makna dan menyenangkan.

c. Tujuan Yayasan Matahari Banyuwangi

Yayasan Matahari Banyuwangi memiliki tujuan guna memberikan layanan pendidikan dan konsultasi pembelajaran yang tepat bagi siswa berkebutuhan khusus, khususnya mereka yang mengalami kesulitan belajar dan siswa pada umumnya yang ingin mengembangkan potensi dirinya, serta membantu orang tua siswa dalam mendampingi putra-putrinya belajar di rumah.<sup>50</sup>

## B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan penyajian hasil secara ringkas dan bisa dipahami dari setiap uji variabel yang dilakukan. Hasil tersebut disajikan dengan tabulasi data, tabel, angka statistik, hingga grafik. Hasil setiap variabel tersaji pada beberapa sub bab yang berbeda.<sup>51</sup> Berikut ini merupakan data dari variabel komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

### 1. Deskripsi data

#### a. Deskripsi statis

<sup>50</sup> Yayasan Matahari Banyuwangi, "Data Yayasan Matahari Banyuwangi", 19 Desember 2022

<sup>51</sup>

Sebelum menentukan kategori data yang telah diperoleh, maka harus dilakukan uji deskripsi statis terlebih dahulu. Berikut ini adalah tabel hasil deskripsi statis :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Statis**

Variabel	Minimum	Mean	Maximum	SD
Komunikasi Interpersonal	64.00	65.99	68.27	1.002
Kinerja Karyawan	57.00	58.46	60.74	0.990

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Deskripsi statis dari 34 responden mendapatkan hasil bahwa nilai *minimum* pada variabel X (komunikasi interpersonal) 64,00, nilai *maximum* 68,27, *mean* (rata-rata) 65,99, dan *standart deviation* mempunyai nilai 1,00. Sedangkan hasil dari variabel Y (Kinerja Karyawan) mempunyai nilai *minimum* 57,00, *maximum* dengan nilai 60,74, *mean* 58,46, dan untuk *standart deviation* bernilai 0,99.

#### b. Deskripsi Kategori Data

Pengidentifikasian kategori pada setiap variabel dapat dihitung ketika nilai *mean* dan *standart deviation* telah diketahui. Kategori terbagi menjadi 3 macam yakni tinggi, sedang, dan rendah.<sup>52</sup> Berikut ini merupakan rumus dalam menentukan kategori:

<sup>52</sup> Ahmad Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Daerah : Penerbit, 2020), 229-230



**Tabel 4.2**  
**Rumus Kategori**

Rendah	$M-1SD$
Sedang	$M-1SD < > M+1SD$
Tinggi	$M+1SD$

Sumber : Ahmad Saifuddin 2020

Keterangan :

$M$  : Mean

$SD$  : Standart Deviation

#### 1) Kategorisasi Data Komunikasi Interpersonal

Sebelum menentukan kategori setiap data diharuskan untuk menghitung terlebih dahulu menggunakan rumus pada tabel di atas. Berikut ini hasil penghitungan pada variabel komunikasi interpersonal :

Rendah :  $M - 1.SD$

:  $65,99 - 1 (1,00)$

: 64,99

Sedang:  $M-1SD < > M+1SD$

:  $65,99 - 1 (1,00) < > 65,99 + 1 (1,00)$

:  $64,99 < > 66,99$

Tinggi :  $M+1SD$

:  $65,99 + 1 (1,00)$

: 66,99

Setelah dilakukan penghitungan didapatkan hasil data tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Kategori Komunikasi Interpersonal**

No.	Kategori	Nilai Komunikasi Interpersonal	Frekuensi	Presentase
1.	Rendah	64,99	5	14.7%
2.	Sedang	64.99 < > 66,99	24	70.6%
3.	Tinggi	66,99	5	14.7%
Total			34	100.0

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan tabulasi data pada kategori yang tertera didapati bahwasanya kategori komunikasi interpersonal pada 34 karyawan terbagi menjadi tiga macam yakni 5 karyawan berkategori rendah dengan presentase sebesar 14,7%, 24 karyawan kategori sedang dengan presentasi sebesar 70,6%, sedangkan 5 karyawan berkategori tinggi dengan presentase sebesar 14,7%.

2) Sedangkan berikut ini hasil penghitungan dalam menentukan kategori pada variabel kinerja karyawan :

Rendah :  $M - 1.SD$

:  $58,46 - 1 (0,99)$

: 57,47

Sedang:  $M-1SD < > M+1SD$

:  $58,46 - 1 (0,99) < > 58,46 + 1 (0,99)$

:  $57,47 < > 59,45$

Tinggi :  $M+1SD$

: 58,46 + 1 (0,99)

: 59,45

Selanjutnya berikut ialah data kategorisasi setelah dilakukan uji dari variabel Y (kinerja karyawan) :

**Tabel 4.4**  
**Kategori Kinerja Karyawan**

No.	Kategori	Nilai Kinerja Karyawan	Frekuensi	Presentase
1.	Rendah	57,47	6	17.6%
2.	Sedang	57,47 < > 59,45	23	85.3%
3.	Tinggi	59,45	5	14.7%
Total				100.0

*Sumber* : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan tabel yang tertera didapati bahwasanya kategori komunikasi interpersonal pada 34 karyawan terbagi menjadi tiga macam yakni 6 karyawan kategori rendah dengan presentase sebesar 17,6%, 23 karyawan kategori sedang dengan presentasi sebesar 67,6%, sedangkan 5 karyawan berkategori tinggi dengan persentase senilai 14,7%.

## C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Setelah ini merupakan tabel hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS 26 :

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
n	<i>Asymp Sig. (2-tailed)</i>	Batas Normal	Keterangan
128	.200	0,05	Memenuhi uji normalitas
a. <i>Test distribution is normal</i>			
b. <i>Lilliefors Significance</i>			

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Uji normalitas berlandaskan tabel tersebut memiliki hasil bahwasanya signifikansi yang didapat bernilai 0,200. Hasil itu membuktikan bahwasanya data yang diperoleh berdistribusi normal dengan perbandingan angka signifikansi  $0,200 > 0,05$ .

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis regresi linier sederhana

Berikut ini ialah tabel hasil uji regresi linier sederhana :

**Tabel 4.6**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	28.623	10.256		2.791	0.009
Komunikasi Interpersonal	0.452	0.155	0.458	2.911	0.007

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan tabel tertera, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dengan persamaan matematis seperti berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 28,623 + 0,452 \text{ Komunikasi Interpersonal}$$

X = Variabel X (Komunikasi Interpersonal)

Y = Variabel Y (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi, berisikan informasi tentang peningkatan

maupun penurunan baik variabel dependen maupun independen.

Jika b (+) maka disimpulkan bahwa ketika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga ikut naik begitupun sebaliknya. Sedangkan jika b (-) apabila komunikasi interpersonal mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami penurunan begitupun sebaliknya.

Setelah dilakukan uji regresi linier sederhana didapat bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 28,623 yang dinyatakan bahwasanya apabila variabel komunikasi interpersonal senilai 0, maka variabel kinerja juga senilai 28,623. Koefisien regresi bernilai 0,452 yang berarti bahwasanya peningkatan per 1% variabel komunikasi interpersonal, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,452. Koefisien regresi pada penelitian ini bernilai positif maka bisa disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y yaitu apabila variabel X (Komunikasi Interpersonal) mengalami peningkatan maka variabel Y (Kinerja Karyawan) juga mengalami peningkatan.

## b. Uji T

Berikut ialah data hasil pengujian t berbentuk tabel dengan bantuan SPSS 26 :

**Tabel 4.7**  
**Uji T**

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	28.623	10.256		2.791	0.009
Komunikasi Interpersonal	0.452	0.155	0.458	2.911	0.007

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Signifikansi regresi berlandaskan tabel tersebut memiliki nilai 0,007. Ketika nilai signifikansi regresi kurang dari 0,05 maka dinyatakan bahwasanya variabel komunikasi interpersonal memberikan pengaruh pada variabel kinerja karyawan, dibuktikan signifikansi regresi senilai  $0,007 < 0,05$ . Sebelum dibandingkan antara t tabel dengan t hitung, diawali dengan menghitung derajat bebas ( $df = n - k$ ), guna mengetahui t tabel manakah yang akan dijadikan acuan nantinya.

$$df = 34 - 2$$

$$df = 32$$

Maka nilai t tabel berjumlah 2,036, sedangkan nilai t hitung berjumlah 2,911. Berdasarkan hal itu didapati bahwasanya t hitung  $>$  t tabel, senilai  $2,911 > 2,036$ . Oleh karena itu disimpulkan bahwasanya  $H_a$  “ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan yayasannya matahari banyuwangi” diterima dan  $H_o$  “tidak adanya

pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan yayasan matahari banyuwangi” ditolak, sehingga didapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh pada kinerja karyawan.

### c. Koefisien determinasi

Berikut ialah nilai koefisien determinasi dalam tabel *model summary* dengan bantuan SPSS 26:

**Tabel 4.8**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.458 <sup>a</sup>	0.209	0.185	0.89473

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan tabel di atas didapati bahwasanya nilai *R Square* berjumlah 0,209 lalu diubah menjadi 20,9%. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh 20,9% terhadap kinerja karyawan. 70,1% lainnya dipengaruhi dengan faktor lain selain komunikasi interpersonal.

### D. Pembahasan

Komunikasi merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Tak jarang pula dalam dunia kerja sekalipun komunikasi juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Komunikasi dibutuhkan dalam kinerja karyawan guna memelihara dan menciptakan hubungan yang harmonis. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan merupakan makhluk sosial. Oleh karenanya

komunikasi dianggap aspek yang penting bagi karyawan, agar kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Penelitian ini bisa dikatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal itu dapat diketahui ketika nilai sig  $0.007 < 0.05$  bisa dikatakan komunikasi interpersonal (variabel bebas) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Diketahui juga t hitung memiliki nilai 2.911 dan t tabel dalam penelitian ini senilai 2.036 Berdasarkan hal itu didapati bahwasanya t hitung  $>$  t tabel, senilai  $2,911 > 2,036$  maka komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Artinya apabila komunikasi interpersonal mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga meningkat, dan apabila komunikasi interpersonal mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Penelitian ini memiliki hasil temuan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal ini selaras dengan temuan di lapangan, ketika karyawan yang dirasa kinerjanya kurang optimal maka atasan mengambil tindakan berupa memberi bimbingan langsung kepada karyawannya. Selain itu karyawan juga berdiskusi ketika memunyai permasalahan dalam hal kinerja sehingga menemukan solusi



bagi permasalahannya. Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan terbukti meningkat setelah diberikan bimbingan dan berdiskusi dengan rekan lainnya.

Komunikasi interpersonal memiliki peran yang cukup penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori Verderber yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses seseorang dalam menciptakan dan mengelola hubungan mereka.<sup>53</sup> Teori ini selaras dengan temuan observasi sebelum melakukan penelitian pada karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi, yang mana dalam pemeliharaan hubungan antara karyawan dengan atasan menggunakan komunikasi. Komunikasi interpersonal yang baik menjadikan hubungan interpersonal yang terjalin antara sesama karyawan dan atasan menjadi semakin dekat, serta memudarnya rasa canggung oleh karyawan kepada atasan.

Tingkat pengaruh yang diberikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien determinasi yang menunjukkan hasil *R Square* berjumlah 0,209 atau 20.9% dan 79.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut yaitu individu, organisasi, dan psikologi. Hasil penelitian ini selaras dengan jurnal Muhammad Farizi Almubaroq yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan dikembangkan guna menunjang kinerja karyawan.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 37.

<sup>54</sup> Muhammad Farizi Almubaroq, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang*, 21.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Farizi Almubaroq menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapat dari hasil penelitian bisa diartikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dapat diketahui dari nilai signifikansi atau *P value* sebesar  $0,007 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat juga melalui nilai *t* hitung  $> t$  tabel,  $2,911 > 2,036$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_a$  (terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan) diterima dan  $H_o$  (tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan) ditolak. Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan, artinya ketika komunikasi interpersonal mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat begitupun sebaliknya. Penelitian ini memiliki hasil temuan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal ini selaras dengan temuan di lapangan ketika peneliti melakukan observasi pra penelitian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi interpersonal. Ketika karyawan yang dirasa kinerjanya kurang optimal maka atasan mengambil tindakan berupa memberi bimbingan langsung kepada karyawannya. Selain itu karyawan juga berdiskusi ketika memunyai permasalahan dalam hal kinerja sehingga menemukan solusi bagi permasalahannya. Berdasarkan

hal tersebut kinerja karyawan terbukti meningkat setelah diberikan bimbingan dan berdiskusi dengan rekan lainnya.

## **B. SARAN**

Berlandaskan output yang dihasilkan dalam studi ini, peneliti mengajukan beberapa saran yakni sebagai berikut :

### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa dikaji lebih dalam lagi terkait komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Hasil studi ini diharap bisa menjadi referensi dan juga pembanding bagi peneliti yang hendak melakukan riset terkait pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

### 2. Bagi mahasiswa

Bagi mahasiswa diharapkan bisa menambah wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi

### 3. Bagi Yayasan Matahari Banyuwangi

Diharapkan dengan adanya studi ini bisa membantu pihak lembaga terutama karyawan yang bekerja pada yayasan tersebut untuk menerapkan pola komunikasi yang baik, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Sleman : Aswaja Presindo 2015
- Asnawi, Melan A., *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, Gorontalo : CV. Athra Samudra, 2019.
- Budiastuti, Dyah. Bandur, Agustinus. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS*, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2018.
- Butarbutar, Marisi., Efendi , Sisca , Josua Rajagukguk, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar", *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Volume: 9 No: 1 Tahun 2021
- Devi, Kadek S. Suwena, Kadek R. "Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 Juni 2017, 24-51.
- Hardani, Nur Hikmatul A, et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020.
- Herlambang , Erik., dan Fuadi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi", *Cendekia*. Vol. 12, No. 1, April 2018.
- Ibrahim, Andi., Asrul Haq, et al, *Metodologi Penelitian*, Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018
- K , Agung W., dan Zarah P, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta : Pandiva Buku, 2016.
- Almubaroq, Muhammad F, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitasnya Brawijaya*.
- Laksana, Muhibudin W. *Psikologi Komunikasi Membangun Komunikasi yang Efektif dalam Interaksi Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2015.
- Nuryadi, Astusti, Tutut D., Utami, Endang S., Budiantara, M., *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta : Sibuku Media, 2017.
- Putriana. A, Kasoema. R. S, Gandasari. M. D, et all, *Psikologi Komunikasi*, Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021.

- Rahmi, Septi P., Putra, Trisna., “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan *Departement Food and Beverege Service* di Hotel *Le Meridien* Jakarta”, *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, Vol. 1 No. 2, 2020, E-ISSN : 2722-0729.
- Ramada, Ifo., “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”, (*Skrpsi, UIN Suska Riau*, 2019).
- Reom, Alvi dan Sarmiati., *Komunikasi Interpersonal*, Purwokerto : CV IRDH, 2019.
- Saifudin, Ahmad., *Penyusunan Skala Psikologi*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2020.
- Samsu, *Metode Penelitian : (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*, Jambi : Pusaka Jambi, 2017.
- Setyawan D. A., *Modul Statistika : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*, Surakarta : Jurusan Terapi Wicara Poltekkes Kemenkes Surakarta, 2014.
- Silaen, Novia R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R. Sari, Maya R. Mahriani, E., Tanjung, Rahman., et al, *Kinerja Karyawan*, Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2013
- Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta : Deepublish, 2015.
- Tuhuteru, Windasari., “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah,” *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2020.
- Widana, I Wayan., Muliani, Putu L., *Uji Persyaratan Analisis*, Lumajang : Klik Media, 2020.
- Willidyana, Irsa., “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Malidas Sterilindo, *Skripsi*”, *Universitas Muhammadiyah Malang*, 2021.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suci Melati Suwardi  
NIM : D20185014  
Jurusan/Program Studi : Psikologi Islam  
Universitas : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 07 Januari 2001  
Alamat : Dusun Krajan 2 RT/RW 04/03, Desa Patemon,  
Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”** adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 27 Maret 2023  
Saya yang Menyatakan



**Suci Melati Suwardi**  
D20185014

Lampiran 1

## SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.3207 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 12 /2022 15 DESEMBER 2022  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

PEMBINA YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : SUCI MELATI SUWARDI

NIM : D20185014

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama  $\pm$  30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI"

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik



Siti Raudhatul Jannah





Lampiran 2

**JURNAL KEGIATAN**

Jurnal Kegiatan Penelitian  
Jurnal Kegiatan Penelitian  
Lokasi : Yayasan Matahari Banyuwangi

NO.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1.	17 Desember 2022	Memberikan surat izin penelitian	
2.	19 Desember 2022	Menyebarkan kuesioner atau angket	
3.	19 Desember 2022	Meminta data seputar Yayasan Matahari Banyuwangi	
4.	22 Desember 2023	Meminta surat keterangan selesai penelitian	


Banyuwangi, 22 Desember 2023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

  
Andreina Marcelina S.Psi., C.Fc  
Pembina Yayasan Matahari  
Banyuwangi

Lampiran 3

**SURAT PENYELESAIAN PENELITIAN**



**SURAT KETERANGAN**

**No : 052/YMB/XII/2022**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andreina Marcelina, S.Psi., C.Fc  
Jabatan : Ketua Yayasan Matahari Banyuwangi  
Alamat : Perum Taman Puring Asri G/10-12  
Kel. Sobo, Banyuwangi – Jawa Timur


Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Suci Melati Suwardi  
NIM : D20185014  
Prodi : Psikologi Islam  
Alamat : Tanggul Jember

Telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”. Yang dilakukan mulai tanggal 17 Desember sampai selesai pada tanggal 22 Desember 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Banyuwangi, 22 Desember 2022  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
J E M B E R

  
**Andreina Marcelina S.Psi., C.Fc**  
Pembina Yayasan Matahari

**Pusat Layanan Pendidikan, Terapi Prilaku dan Pengembangan Lifeskill Anak  
Berkebutuhan Khusus**  
Taman Puring Asri G/1 –12 Kel. Sobo BANYUWANGI – Jawa Timur 68418  
HP / WA : 082337349209  
Email : yayasanmatahariB@yahoo.com

Lampiran 4



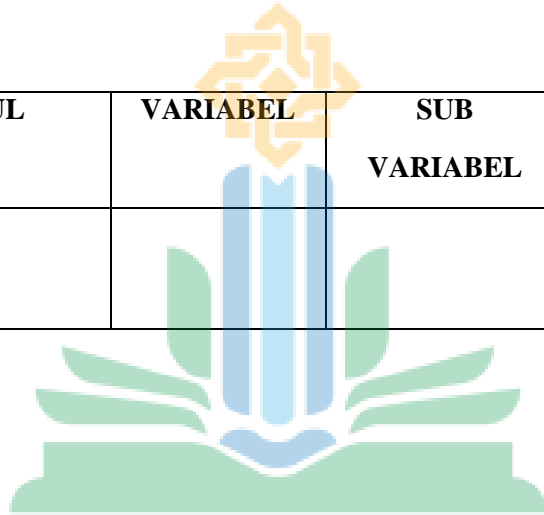
**MATRIK PENELITIAN**

NO.	JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	SUMBER DATA	RUMUSAN MASALAH
1.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi	Komunikasi Interpersonal	Keterbukaan	1. Jujur 2. Terbuka 3. Bertanggung Jawab	1. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif 2. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket) 3. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana	Karyawan pada Yayasan Matahari Banyuwangi	Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.
			Empati	1. Berempati			
			Sikap Mendukung	1. Deskripsi 2. Spontan 3. Bersikap Tentatif dan Berpikiran terbuka			
			Sikap Positif	1. Sikap Positif 2. Perasaan Positif			
			Kesetaraan	1. Adanya pengakuan bahwa satu sama lain sama-sama			

NO.	JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	SUMBER DATA	RUMUSAN MASALAH
				bernilai dan berharga			
		Kinerja Karyawan	Kuantitas	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target <i>output</i> yang harus dihasilkan perorang perjam kerja			
			Kualitas	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation manual</i> 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection manual</i>			
			Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai			

NO.	JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	SUMBER DATA	RUMUSAN MASALAH
				deadline yang telah ditentukan			
			Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang tepat waktu</li> <li>2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan</li> </ol>			
			Kemampuan Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan</li> <li>2. Menghargai rekan kerja satu sama lain</li> <li>3. Bekerja sama dengan rekan kerja secara</li> </ol>			

NO.	JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	SUMBER DATA	RUMUSAN MASALAH
				baik			



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

*Lampiran 5*

**KUESIONER PENELITIAN SEBELUM UJI VALIDITAS**

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Suci Melati Suwardi, mahasiswa Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember. Dengan ini, saya bertujuan untuk melakukan penelitian yang melibatkan seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Penelitian ini dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Dengan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Setiap pernyataan ini digunakan untuk memperoleh data mengenai “Pengaruh komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi” jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, saya memohon untuk mengisi jawaban ini dengan sebenarnya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dan dimohon untuk tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Hasil kuesioner dan data pribadi yang tercantum bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan Terima Kasih.

Petunjuk pengisian :

- a. Isilah kolom pernyataan sesuai dengan kondisi saudara saat ini
- b. Berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi saudara saat ini

c. Berikut ini adalah opsi jawaban yang tersedia :

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Silahkan isi kuesioner di bawah ini dengan seksama :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

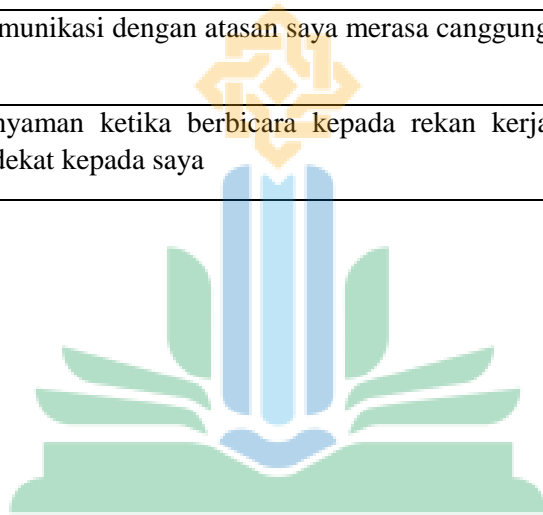
#### DAFTAR PERNYATAAN

No.	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menerapkan pola komunikasi yang jujur.				
2.	Saya selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara jujur				
3.	Saya menyembunyikan kebenaran tentang informasi yang saya dapat dari atasan untuk pribadi.				
4.	Saya selalu mengutarakan gagasan saya ketika rapat.				
5.	Saya menerima masukan baik saran maupun pendapat rekan kerja lain tentang kinerja saya				
6.	Saya ragu untuk menceritakan perasaan yang sedang dirasakan kepada rekan kerja saya.				
7.	Ketika saya mempunyai gagasan, saya memilih untuk diam disaat rapat sedang berlangsung.				
8.	Saya jarang bertanya ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
9.	Gagasan yang saya utarakan ketika rapat memang murni dari pikiran saya				
10.	Saran yang saya utarakan merupakan saran yang berasal dari rekan kerja saya.				
11.	Saya berusaha untuk memberikan saran ketika rekan kerja				



No.	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL	SS	S	TS	STS
	saya mempunyai masalah				
12.	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya menerima prestasi atas kinerjanya selama ini.				
13.	Saya mendengarkan dengan sungguh-sungguh ketika rekan kerja saya bercerita tentang masalahnya kepada saya				
14.	Saya selalu menjadi tempat berkeluh kesah bagi rekan kerja saya				
15.	Saya merasa terbebani ketika rekan kerja saya bercerita tentang masalahnya kepada saya				
16.	Saya memilih untuk diam ketika teman saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
17.	Saya merasa acuh ketika rekan kerja saya mengalami masalah.				
18.	Saya selalu fokus kepada hal lain ketika rekan kerja bercerita tentang masalahnya kepada saya				
19.	Saya selalu memberikan kritik yang membangun kepada rekan kerja saya				
20.	Saya merasa rekan kerja saya kurang cakap dalam bekerja				
21.	Saya selalu memberikan semangat kepada teman yang akan bekerja				
22.	Ketika rekan kerja saya mengalami kesulitan saya memilih mengerjakan pekerjaan saya sendiri				
23.	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja saya ketika mengalami kesulitan di tempat kerja				
24.	Atasan tidak memberikan penghargaan pada karyawan yang sudah bekerja dengan baik				
25.	Saya selalu berbicara dengan sopan kepada siapapun				
26.	Atasan saya menekankan untuk selalu bersikap positif dalam bekerja				
27.	Jika saya mempunyai masalah di tempat kerja, saya selalu membesar-besarkan masalah				
28.	Saya ikut senang ketika rekan kerja saya bahagia				
29.	Saya merasa bahwa saya selalu dikelilingi oleh orang baik.				

No.	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL	SS	S	TS	STS
30.	Saya selalu memandang sesuatu dengan perasaan negatif.				
31.	Saya merasa kurang senang ketika rekan kerja saya memberikan saran kepada saya,				
32.	Saya senang berkomunikasi dengan siapa saja yang ada di tempat kerja				
33.	Saya selalu berbicara kepada rekan kerja saya tentang masalah pekerjaan				
34.	Saya lebih memilih untuk diam daripada berbicara dengan rekan kerja saya				
35.	Ketika berkomunikasi dengan atasan saya merasa canggung dan malu				
36.	Saya lebih nyaman ketika berbicara kepada rekan kerja yang sangat dekat kepada saya				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

No.	PERTANYAAN/PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
1.	Bagi saya adanya keharusan dalam menetapkan target ketika hendak memulai pekerjaan.				
2.	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.				
3.	Saya selalu menjadikan target sebagai acuan saya dalam bekerja.				
4.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
5.	Target yang dibuat oleh rekan kerja saya lebih baik dibandingkan target yang telah saya buat.				
6.	Saya menetapkan target sesuai dengan target rekan kerja saya.				
7.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar operasional yang berlaku				
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan				
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti				
10.	Standar operasional yang telah ditetapkan sesuai dengan kondisi karyawan				
11.	Jarang sekali saya melakukan kesalahan ketika bekerja				
12.	Standar kerja yang telah dibuat terlalu tinggi bagi saya.				
13.	Saya membutuhkan bantuan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
14.	Atasan selalu melakukan pemeriksaan berkala terkait kinerja karyawannya				
15.	Ketika dirasa kinerja karyawan kurang maksimal maka atasan akan memberikan saran				
16.	Atasan merasa acuh terhadap perkembangan kinerja karyawannya				
17.	Atasan membiarkan saya ketika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan standar				
18.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu				

No.	PERTANYAAN/PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
	yang telah ditentukan.				
19.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan				
20.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak membutuhkan waktu tambahan				
21.	Saya membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaan				
22.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangatlah sedikit.				
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan dilain waktu				
24.	Saya selalu hadir tepat waktu				
25.	saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja, kecuali urusan pekerjaan.				
26.	Waktu masuk jam kerja terlalu pagi untuk saya.				
27.	Saya selalu hadir ketika <i>briefing</i> pagi telah selesai				
28.	Ketika bekerja saya selalu memaksimalkan waktu yang diberikan.				
29.	Saya merasa waktu yang diberikan untuk bekerja terlalu padat.				
30.	Jam kerja yang padat membuat saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan				
31.	Saya selalu menyempatkan waktu luang di rumah untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.				
32.	Atasan selalu meminta saran dan kritik dari karyawan untuk kedepannya.				
33.	Bagi saya orang lain lebih berhak memberikan saran dibandingkan saya.				
34.	Saya merasa perbedaan pendapat antara karyawan itu wajar.				
35.	Pendapat yang saya utarakan harus diterima.				
36.	Bagi saya pekerjaan jika dilakukan secara bersama-sama maka akan terasa menyenangkan.				

No.	PERTANYAAN/PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
37.	Menurut saya melaksanakan tugas kelompok secara individu tidaklah merepotkan.				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

*Lampiran 6*

**KUESIONER PENELITIAN SETELAH UJI VALIDITAS**

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Suci Melati Suwardi, mahasiswa Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember. Dengan ini, saya bertujuan untuk melakukan penelitian yang melibatkan seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Penelitian ini dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Dengan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Setiap pernyataan ini digunakan untuk memperoleh data mengenai “Pengaruh komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi” jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, saya memohon untuk mengisi jawaban ini dengan sebenarnya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dan dimohon untuk tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Hasil kuesioner dan data pribadi yang tercantum bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan Terima Kasih.

Petunjuk pengisian :

- d. Isilah kolom pernyataan sesuai dengan kondisi saudara saat ini
- e. Berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi saudara saat ini

f. Berikut ini adalah opsi jawaban yang tersedia :

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Silahkan isi kuesioner di bawah ini dengan seksama :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :



### DAFTAR PERNYATAAN

No.	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara jujur				
2.	Saya menyembunyikan kebenaran tentang informasi yang saya dapat dari atasan untuk pribadi.				
3.	Saya menerima masukan baik saran maupun pendapat rekan kerja lain tentang kinerja saya				
4.	Ketika saya mempunyai gagasan, saya memilih untuk diam disaat rapat sedang berlangsung.				
5.	Saya jarang bertanya ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
6.	Saran yang saya utarakan merupakan saran yang berasal dari rekan kerja saya.				
7.	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya menerima prestasi atas kinerjanya selama ini.				
8.	Saya merasa terbebani ketika rekan kerja saya bercerita tentang masalahnya kepada saya				
9.	Saya memilih untuk diam ketika teman saya melakukan kesalahan dalam bekerja				

No.	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa acuh ketika rekan kerja saya mengalami masalah.				
11.	Saya selalu fokus kepada hal lain ketika rekan kerja bercerita tentang masalahnya kepada saya				
12.	Saya merasa rekan kerja saya kurang cakap dalam bekerja				
13.	Atasan tidak memberikan penghargaan pada karyawan yang sudah bekerja dengan baik				
14.	Saya selalu berbicara dengan sopan kepada siapapun				
15.	Atasan saya menekankan untuk selalu bersikap positif dalam bekerja				
16.	Jika saya mempunyai masalah di tempat kerja, saya selalu membesar-besarkan masalah				
17.	Saya ikut senang ketika rekan kerja saya bahagia				
18.	Saya merasa bahwa saya selalu dikelilingi oleh orang baik.				
19.	Saya selalu memandang sesuatu dengan perasaan negatif.				
20.	Saya merasa kurang senang ketika rekan kerja saya memberikan saran kepada saya,				
21.	Saya senang berkomunikasi dengan siapa saja yang ada di tempat kerja				
22.	Saya lebih memilih untuk diam daripada berbicara dengan rekan kerja saya				
23.	Ketika berkomunikasi dengan atasan saya merasa canggung dan malu				



No.	PERTANYAAN/PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
1.	Bagi saya adanya keharusan dalam menetapkan target ketika hendak memulai pekerjaan.				
2.	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.				
3.	Target yang dibuat oleh rekan kerja saya lebih baik dibandingkan target yang telah saya buat.				
4.	Saya menetapkan target sesuai dengan target rekan kerja saya.				
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan				
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti				
7.	Standar operasional yang telah ditetapkan sesuai dengan kondisi karyawan				
8.	Standar kerja yang telah dibuat terlalu tinggi bagi saya.				
9.	Saya membutuhkan bantuan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
10.	Atasan merasa acuh terhadap perkembangan kinerja karyawannya				
11.	Atasan membiarkan saya ketika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan standar				
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
13.	Saya membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaan				
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan dilain waktu				
15.	Saya selalu hadir tepat waktu				
16.	saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja, kecuali urusan pekerjaan.				
17.	Waktu masuk jam kerja terlalu pagi untuk saya.				
18.	Saya selalu hadir ketika <i>briefing</i> pagi telah selesai				
19.	Ketika bekerja saya selalu memaksimalkan waktu yang diberikan.				

No.	PERTANYAAN/PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
20.	Jam kerja yang padat membuat saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan				
21.	Pendapat yang saya utarakan harus diterima.				
22.	Bagi saya pekerjaan jika dilakukan secara bersama-sama maka akan terasa menyenangkan.				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

























































































TOTAL	Pearson	.34	.42	-.11	-.13	.80	.53	.25	.33	.43	.37	.43	.60	.27	.11	.37	.56	.53	.03	.16	.48	.30	.47	.44	.59	.57	.10	.52	.14	-.09	.39	.01	.58	.48	-.08	1	
	Correlation	.77	.75	.13	.17	.0*	.3*	.4	.28	.2*	.73	.3*	.1*	.5	.1	.2*	.3*	.2*	.4	.1	.6*	.2	.1*	.2*	.4*	.5*	.9*	.0*	.2	.3*	.6	.9	.9	.8	.6*	.8*	.8
	Sig. (2-tailed)	.04	.01	.52	.46	.00	.00	.14	.00	.00	.00	.17	.00	.15	.50	.00	.00	.71	.29	.07	.07	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.00	.40	.58	.08	.96	.06	.06	.00	.63	
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

J E M B E R

**DATA RESPONDEN**

<b>No.</b>	<b>Nama Responden</b>
1.	Ahmad Muallam
2.	Dhela Hartianti
3.	Devi
4.	Rizqon Bagas M
5.	Umamah Miftahul Jannah
6.	Rosi Oktaviani Putri
7.	Nirmala Dwi Nanda
8.	rosi rohmawati Putri
9.	Fitri Puji Rahayu
10.	Illa Tri Handini
11.	Eka Indah Shofi L
12.	Siti Noor Aisyah
13.	Nadya Magda Damayanti
14.	Elvira Davega
15.	Oky Rosyita
16.	Hidayatur Rohaniyah
17.	Alifia Nur Widya
18.	Nabila Maylarosa
19.	Erdita Puspa P.S
20.	Takrima Pavlevi Ramadhani
21.	Eko Priwahyudi
22.	UQ Cristi F
23.	Astuti Handayani
24.	Dhea Ayu
25.	Sella Agustina Pratiwi
26.	Rina Dwi Susanti
27.	Firika Widayanti
28.	Fitri Lalafi
29.	Jihan Harfina C
30.	Tri Yuni Prabawati
31.	Irene Anggraini
32.	Yuni Anggraini
33.	Vivi Anggraini
34.	Ririn Dyah

Lampiran 10

**TABULASI DATA KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

PERNYATAAN																							
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
1.000	3.000	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
1.564	3.000	3.446	3.000	2.000	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
1.823	4.660	4.952	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	5.270	3.128	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	3.767	3.707	5.462	3.852	3.830
2.009	4.660	4.952	4.742	3.669	5.060	2.169	3.000	5.119	5.089	5.282	5.744	3.373	3.128	5.559	4.659	4.615	4.900	4.952	5.490	5.559	5.462	5.559	5.952
2.160	3.000	2.107	3.000	3.669	3.547	3.721	4.989	3.000	1.889	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	4.659	4.615	3.000	4.952	5.490	3.707	3.808	3.852	3.830
2.288	3.000	3.446	3.000	2.000	3.547	2.169	3.000	3.000	3.367	2.000	3.711	1.799	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
2.402	3.000	3.446	3.000	3.669	5.060	3.721	3.000	3.000	3.367	5.282	3.711	3.373	1.000	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	2.000	3.808	3.852	3.830



PERNYATAAN

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
2.505	3.000	3.446	4.742	3.669	5.060	3.721	3.000	3.000	5.089	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
2.601	3.000	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	5.559	4.659	4.615	3.000	1.000	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
2.691	3.000	3.446	3.000	3.669	2.000	3.721	3.000	3.000	3.367	2.000	3.711	3.373	1.000	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	2.000	3.808	3.852	3.830
2.776	3.000	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	2.000
2.858	3.000	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	2.000	1.799	1.890	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	2.000	2.000	3.852	3.830
2.938	3.000	2.107	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
3.015	3.000	2.107	3.000	3.669	3.547	2.169	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	2.000
3.090	3.000	3.446	4.742	2.000	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	5.270	3.128	3.852	4.659	3.000	3.000	4.952	3.767	3.707	5.462	5.559	3.830



PERNYATAAN

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
3.165	4.660	2.107	3.000	3.669	2.000	2.169	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	2.000	2.991	3.000	3.000	3.179	2.000	3.707	3.808	3.852	3.830
3.239	3.000	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	2.000	3.373	1.890	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	2.000	3.707	3.808	3.852	3.830
3.313	3.000	3.446	3.000	2.000	3.547	3.721	3.000	3.000	1.889	2.000	3.711	3.373	1.890	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	2.000	3.830
3.387	4.660	3.446	4.742	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	1.889	3.679	2.000	3.373	3.128	5.559	4.659	3.000	3.000	3.179	5.490	3.707	3.808	3.852	2.000
3.461	3.000	3.446	3.000	2.000	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
3.537	3.000	4.952	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	2.000	3.373	1.890	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	2.000	3.707	3.808	3.852	3.830
3.614	4.660	4.952	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	4.900	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
3.693	3.000	3.446	3.000	3.669	5.060	3.721	3.000	3.000	3.367	5.282	3.711	3.373	1.000	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	2.000	3.808	3.852	3.830



PERNYATAAN

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
3.775	3.000	3.446	3.000	3.669	2.000	3.721	4.989	3.000	1.889	3.679	3.711	3.373	4.952	3.852	4.659	4.615	4.900	3.179	3.767	3.707	3.808	2.000	2.000
3.860	3.000	2.107	3.000	3.669	5.060	1.000	3.000	5.119	1.000	5.282	3.711	1.000	3.128	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	5.490	3.707	5.462	5.559	3.830
3.950	3.000	3.446	4.742	5.659	5.060	2.169	4.989	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	1.890	2.000	2.991	4.615	4.900	1.564	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
4.046	3.000	3.446	3.000	3.669	5.060	3.721	3.000	3.000	3.367	5.282	3.711	3.373	1.000	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	2.000	3.808	3.852	3.830
4.150	3.000	2.107	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	1.799	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	5.462	3.852	3.830
4.264	4.660	1.000	4.742	3.669	3.547	2.169	3.000	3.000	5.089	5.282	2.000	3.373	3.128	5.559	1.000	4.615	3.000	4.952	3.767	5.559	5.462	5.559	3.830
4.392	4.660	3.446	3.000	2.000	2.000	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	1.890	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	2.000	3.852	3.830
4.542	4.660	3.446	3.000	2.000	3.547	2.169	3.000	3.000	3.367	3.679	2.000	3.373	3.128	5.559	4.659	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830



PERNYATAAN

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
4.728	3.000	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
4.988	4.660	3.446	3.000	3.669	3.547	3.721	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	3.128	3.852	2.991	3.000	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	3.852	3.830
5.551	4.660	2.107	4.742	3.669	3.547	2.169	3.000	3.000	3.367	3.679	3.711	3.373	1.890	3.852	2.991	4.615	3.000	3.179	3.767	3.707	3.808	5.559	3.830

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Lampiran 11

**TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN**

PERNYATAAN																							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL	
1.000	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	2.639	3.766	3.677	3.914	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	3.547	
1.564	3.897	2.000	2.433	3.900	3.991	3.000	2.000	2.000	2.526	1.000	3.766	3.677	2.570	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	2.000	3.600	3.547
1.823	3.897	3.576	3.937	3.900	5.659	3.000	2.000	3.834	3.938	2.639	3.766	3.677	2.570	2.000	5.129	5.301	3.814	1.000	3.000	5.027	3.654	3.547	
2.009	3.897	3.576	2.433	3.900	5.659	4.989	4.866	3.834	3.938	4.145	5.377	5.353	2.570	3.522	5.129	2.000	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	5.060	
2.160	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	3.938	2.639	3.766	3.677	3.914	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	3.654	3.547	
2.288	2.000	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	1.646	3.766	3.677	2.570	2.000	3.565	3.576	2.000	3.141	3.000	3.502	2.000	3.547	
2.402	3.897	2.000	2.433	3.900	3.991	3.000	2.000	2.000	2.526	1.000	3.766	3.677	2.570	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	2.000	3.547	





PERNYATAAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
2.505	3.671	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	3.938	1.000	5.377	3.677	3.914	2.000	3.565	3.576	2.000	3.141	3.000	3.502	3.654	5.060
2.601	3.897	2.000	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	2.639	3.766	2.000	2.570	2.000	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	3.654	3.547
2.691	3.897	2.000	2.433	3.900	3.991	3.000	2.000	2.000	2.526	1.000	3.766	3.677	2.570	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	2.000	3.547
2.776	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	4.145	5.377	3.677	2.570	2.000	3.565	2.000	3.814	1.811	3.000	2.000	3.654	3.547
2.858	3.897	3.576	2.433	3.900	3.991	3.000	2.000	3.834	2.526	2.639	3.766	3.677	3.914	2.000	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	3.547
2.938	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	3.938	2.639	3.766	3.677	3.914	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	3.547
3.015	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	2.639	3.766	3.677	2.570	3.522	3.565	2.000	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	3.547
3.090	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	3.938	2.639	3.766	3.677	3.914	3.522	5.129	3.576	5.627	5.089	3.000	2.000	3.654	5.060
3.1	3.8	3.5	3.9	3.9	5.6	3.0	2.0	3.8	3.9	2.6	2.0	2.0	3.9	2.0	3.5	3.5	3.8	3.1	3.0	3.5	5.4	3.547



PERNYATAAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
65	97	76	37	00	59	00	00	34	38	39	00	00	14	00	65	76	14	41	00	02	62	
3.2	3.8	3.5	2.4	3.9	3.9	3.0	2.0	3.8	3.9	2.6	3.7	3.6	3.9	2.0	3.5	3.5	3.8	1.8	3.0	2.0	3.6	
39	97	76	33	00	91	00	00	34	38	39	66	77	14	00	65	76	14	11	00	00	54	3.547
3.3	5.6	3.5	3.9	3.9	5.6	3.0	3.4	3.8	3.9	2.6	5.3	3.6	3.9	3.5	2.0	3.5	2.0	1.8	3.0	3.5	3.6	
13	71	76	37	00	59	00	31	34	38	39	77	77	14	22	00	76	00	11	00	02	54	5.060
3.3	3.8	2.0	3.9	3.9	5.6	3.0	3.4	3.8	3.9	2.6	3.7	2.0	2.5	2.0	3.5	2.0	3.8	3.1	3.0	2.0	3.6	
87	97	00	37	00	59	00	31	34	38	39	66	00	70	00	65	00	14	41	00	00	54	2.000
3.4	2.0	3.5	3.9	2.0	3.9	3.0	3.4	3.8	2.5	2.6	3.7	3.6	3.9	3.5	3.5	3.5	3.8	3.1	3.0	3.5	3.6	
61	00	76	37	00	91	00	31	34	26	39	66	77	14	22	65	76	14	41	00	02	54	2.000
3.5	3.8	3.5	2.4	3.9	3.9	3.0	2.0	3.8	3.9	2.6	3.7	3.6	3.9	2.0	3.5	3.5	3.8	3.1	3.0	2.0	3.6	
37	97	76	33	00	91	00	00	34	38	39	66	77	14	00	65	76	14	41	00	00	54	3.547
3.6	3.8	3.5	2.4	3.9	3.9	3.0	2.0	3.8	3.9	2.6	2.0	2.0	2.5	2.0	3.5	2.0	3.8	3.1	3.0	2.0	3.6	
14	97	76	33	00	91	00	00	34	38	39	00	00	70	00	65	00	14	41	00	00	54	2.000
3.6	3.8	2.0	2.4	3.9	3.9	3.0	2.0	2.0	2.5	1.0	3.7	3.6	2.5	3.5	3.5	3.5	3.8	3.1	3.0	3.5	2.0	
93	97	00	33	00	91	00	00	00	26	00	66	77	70	22	65	76	14	41	00	02	00	3.547
3.7	3.8	3.5	2.4	3.9	3.9	3.0	3.4	3.8	3.9	4.1	5.3	3.6	2.5	3.5	3.5	3.5	5.6	1.8	3.0	2.0	3.6	
75	97	76	33	00	91	00	31	34	38	45	77	77	70	22	65	76	27	11	00	00	54	5.060



PERNYATAAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
3.860	3.897	3.576	1.000	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	4.145	3.766	3.677	3.914	3.522	2.000	3.576	5.627	1.811	3.000	2.000	5.462	2.000
3.950	3.897	3.576	3.937	3.900	3.991	3.000	2.000	3.834	5.551	1.646	5.377	5.353	5.270	2.000	5.129	3.576	3.814	1.000	3.000	3.502	3.654	3.547
4.046	3.897	2.000	2.433	3.900	3.991	3.000	2.000	2.000	2.526	1.000	3.766	3.677	2.570	3.522	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	2.000	3.547
4.150	3.897	3.576	2.433	2.000	3.991	3.000	3.431	3.834	2.526	2.639	3.766	3.677	2.570	2.000	3.565	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	3.654	3.547
4.264	5.671	5.301	3.937	3.900	5.659	4.989	4.866	3.834	1.000	2.639	3.766	5.353	3.914	3.522	2.000	2.000	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	5.060
4.392	3.897	2.000	3.937	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	3.938	2.639	3.766	3.677	2.570	3.522	2.000	2.000	3.814	3.141	3.000	2.000	3.654	3.547
4.542	5.671	5.301	3.937	2.000	5.659	4.989	4.866	3.834	2.526	2.639	5.377	5.353	5.270	5.221	5.129	3.576	3.814	1.000	5.345	2.000	3.654	3.547
4.728	3.897	3.576	2.433	3.900	3.991	3.000	3.431	3.834	3.938	2.639	3.766	3.677	3.914	3.522	2.000	3.576	3.814	3.141	3.000	3.502	3.654	3.547
4.9	3.8	3.5	3.9	3.9	2.0	3.0	3.4	3.8	3.9	2.6	3.7	3.6	1.0	2.0	3.5	2.0	3.8	3.1	3.0	2.0	3.6	3.547



PERNYATAAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
88	97	76	37	00	00	00	31	34	38	39	66	77	00	00	65	00	14	41	00	00	54	
5.5	3.8	3.5	3.9	2.0	3.9	3.0	3.4	3.8	3.9	2.6	3.7	3.6	3.9	3.5	3.5	5.3	3.8	3.1	3.0	2.0	3.6	
51	97	76	37	00	91	00	31	34	38	39	66	77	14	22	65	01	14	41	00	00	54	5.060

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Lampiran 12

**UJI DESKRIPTIF**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Interpersonal	34	64.00	68.27	65.9937	1.00237
Kinerja Karyawan	34	57.00	60.74	58.4684	0.99085
Valid N (listwise)	34				

Lampiran 13

**UJI KATEGORISASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

<b>Kategori Komunikasi Interpersonal</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	14.7	14.7	14.7
	Sedang	24	70.6	70.6	85.3
	Tinggi	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**UJI KATEGORISASI KINERJA KARYAWAN**

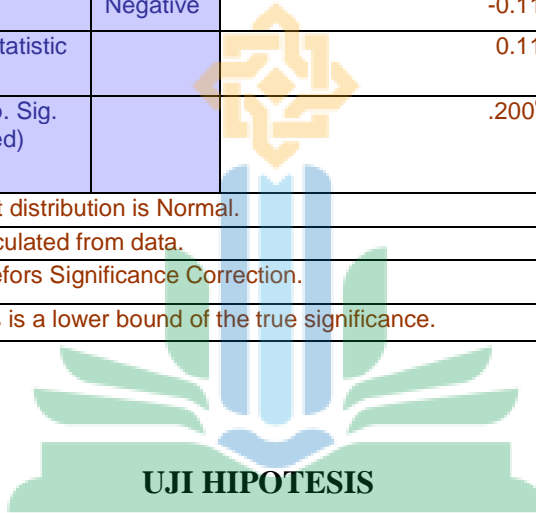
<b>Kategori Kinerja Karyawan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	17.6	17.6	17.6
	Sedang	23	67.6	67.6	85.3
	Tinggi	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 14

**UJI NORMALITAS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.88107006
Most Extreme Differences	Absolute	0.115
	Positive	0.113
	Negative	-0.115
Test Statistic		0.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 15



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	28.623	10.256		2.791	0.009
	Komunikasi Interpersonal	0.452	0.155	0.458	2.911	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## BIODATA



### A. Biodata Diri

Nama : Suci Melati Suwardi  
NIM : D20185014  
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 07 Januari 2001  
Fakultas/Prodi : Dakwah/Psikologi  
Alamat Email : [sucimelati0701@gmail.com](mailto:sucimelati0701@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

No.	INSTANSI	TAHUN
1	SDN Tanggul Kulon 01	2006-2012
2	MTsN 03 Jember	2012-2015
3	SMAN 02 Tanggul	2015-2018
4	UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember	2018-2023

### C. Pengalaman Organisasi

No.	ORGANISASI	TAHUN
1	Pramuka UIN Khas Jember	2018-2023