

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KINERJA KARYAWAN RADAR JEMBER**



Oleh:

Noor Feby Rahmawati

Nim: 204103050036

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**FAKULTAS DAKWAH**

**JUNI 2024**

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KINERJA KARYAWAN RADAR JEMBER**

HALAMAN SAMPUL

**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:

Noor Feby Rahmawati  
Nim: 204103050036

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH

JUNI 2024

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KINERJA KARYAWAN RADAR JEMBER**


**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 :

**NOOR FEBY RAHMAWATI**

**NIM: 2040103050036**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

**Mochammad Dawud, S.sos, M.sos**

**NIP: 197907212014111002**

# HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN RADAR JEMBER

## SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu

Tanggal 19 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Arrumaisha Fitri, M.Psi  
NIP:198712232019032005

Bambang Eko Aditia, M.Pd  
NIP: 198901022023211023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Anggota:

1. Dr. Siti Raudhatul Jannah, S.Ag., M.Med.Kom.
2. Mochammad Dawud, S.Sos., M.Sos.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah

Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.  
NIP: 197302272000031001

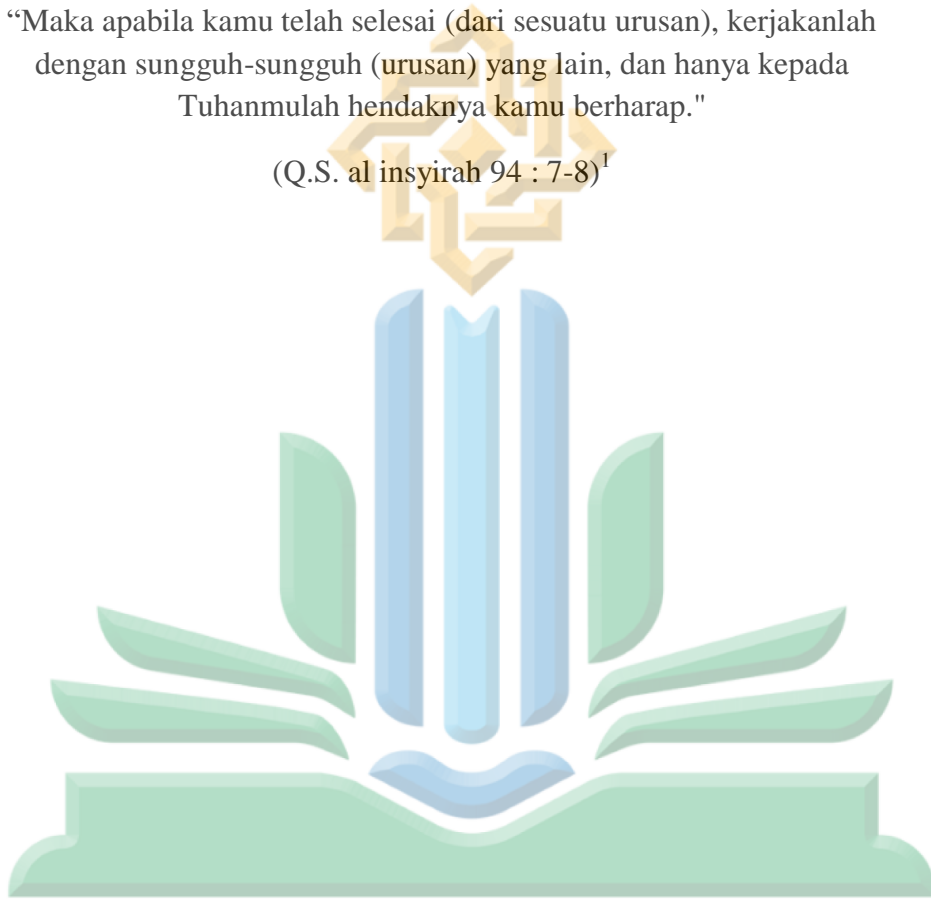


## MOTTO

فَأَنْصَبْ فَرَعْتَ فَإِذَا (٧) فَارْغَبْ رَبِّكَ وَإِلَى (٨)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S. al insyirah 94 : 7-8)<sup>1</sup>



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

## PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah kehadiran-Mu serta bantuan-Mu Ya Allah untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember.

Saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Setyo dan Ibu Syarofah yang telah membesarkan saya dan selalu memberikan yang terbaik untuk saya dengan sepenuh hati, sampai saya menjadi Sarjana. Terima kasih telah memberikan pendidikan terbaik untuk saya, selalu memberikan doa terbaik untuk saya, membimbing saya, dan telah memberikan dukungan baik moril maupun moral, kasih sayang dan cinta yang sangat luar biasa bagi saya yang tidak dapat saya balas satu persatu atas pengorbanannya. Saya bersyukur Tuhan telah mempercayakan saya kepada kedua orang tua terbaik, yaitu mama dan papa saya.
2. Untuk adik tercinta saya Hasanah, terima kasih telah memberikan dukungan untuk saya selama pengerjaan skripsi ini.

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

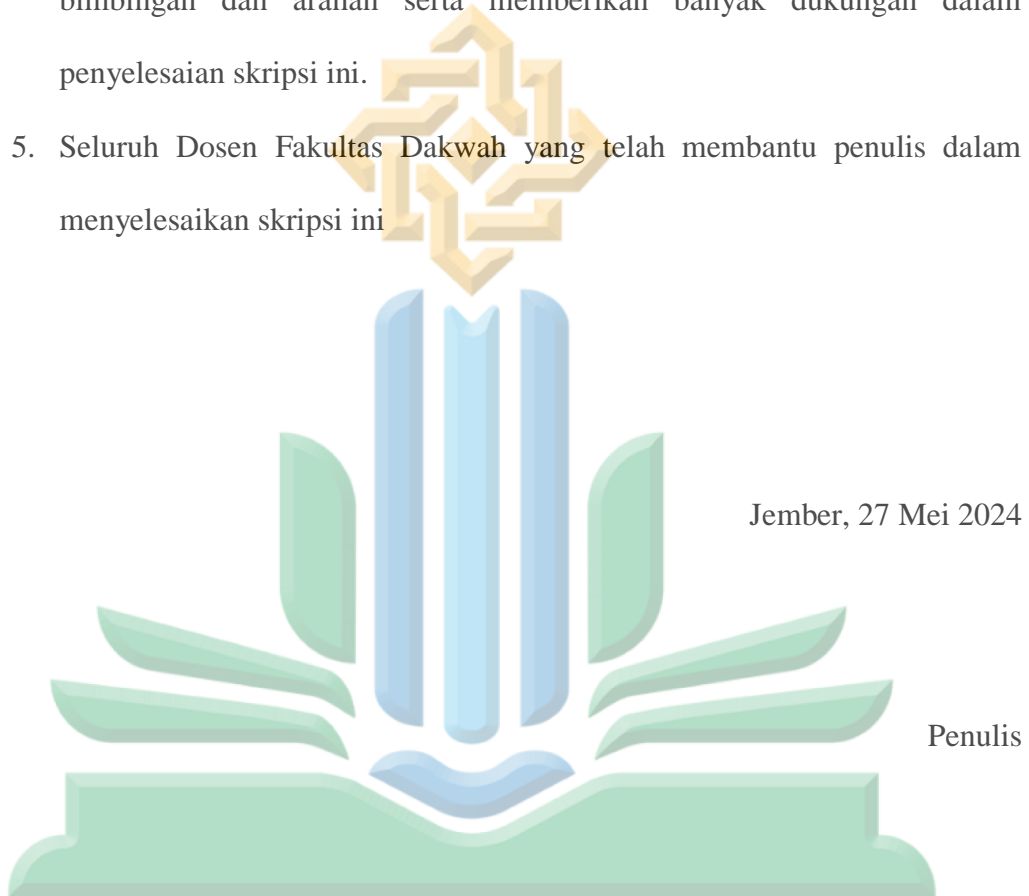
## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kami (penulis) panjatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa, segala sesuatu menjadi mungkin terjadi karena Dia yang telah memberikan hidayah taufiq dan kekuatan sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam tetap tercurah kepada pembawa perubahan sejati, Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa peradaban jahiliyah menjadi peradaban ilmu pengetahuan yang penuh berkah saat ini.

Penyusunan karya ilmiah ini tidak lepas dari keterlibatan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik berupa motivasi, dorongan maupun inspirasi. Sebagai penghargaan, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas selama penulis berada di Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam M. Ag. selaku dekan Fakultas Dakwah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama penulis berada di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menyetujui judul skripsi ini

4. Bapak Mochammad Dawud, S.Sos, M.Sos. selaku Pembimbing saya yang telah mengorbankan banyak waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan dan arahan serta memberikan banyak dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini



Jember, 27 Mei 2024

Penulis

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



## ABSTRAK

Noor Feby Rahmawati, 2024: *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan kinerja Karyawan Radar Jember*

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

Globalisasi dan kemajuan teknologi yang telah menyebabkan perubahan drastis bagi banyak Perusahaan media massa, dengan konsumen beralih dari media tradisional ke sumber internet. Banyak media di Indonesia gagal beradaptasi dengan perubahan ini, berujung pada kebangkrutan atau penghentian publikasi. Namun, Radar Jember berhasil menyesuaikan diri dengan media digital, tetap memproduksi surat kabar harian, dan menerima penghargaan atas edukasi kepada masyarakat sekitar. Keberhasilan adaptasi Radar Jember tidak lepas dari peran kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan Radar Jember? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pada karyawan Radar Jember.

Metode penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan jenis korelasi product moment. Dengan menggunakan sampel 40 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik sampel jenuh. Penggunaan angket atau kuesioner komunikasi interpersonal dan kinerja sebagai alat pengumpulan data dengan teknik analisis data menggunakan *product moment pearson* dengan bantuan SPSS 23.0 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian ini hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Radar Jember menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini dibuktikan dengan tabel korelasi yang menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hubungannya berkorelasi kuat dengan bentuk positif yaitu nilai hitungnya sebesar 0,895.

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	11
G. Asumsi Peneliti .....	13
H. Hipotesis.....	14
I. Sistematis Pembahasan .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	16
B. Kajian Teori.....	21
1. Kinerja.....	22
1) Pengertian Kinerja.....	22
2) Dimensi Kinerja.....	23
3) Penilaian Kinerja Kerja .....	23
4) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2. Komunikasi Interpersonal .....	26

1) Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	26
3) Dimensi Komunikasi Interpersonal .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	31
B. Populasi Dan Sampel .....	31
C. Teknik Dan Intrumen Pengumpulan Data .....	32
D. Analisis Data .....	42
<b>BAB VI PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	45
B. Penyajian Data .....	46
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	46
D. Pembahasa.....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. KESIMPULAN .....	57
B. SARAN .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>



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

## DAFTAR TABEL

1.1 Indikator Variabel .....	10
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....	20
3. 1 Nilai Pernyataan .....	33
3. 2 blue print Komunikasi Interpersonal dan Kinerja sebelum uji coba.....	34
3. 3 Blueprint Skala Komunikasi Interpersonal setelah Uji Coba .....	36
3. 4 Blueprint Skala Kinerja Kerja Setelah Uji Coba.....	38
3. 5 Nilai r .....	44
4. 1 Tabel Klasifikasi .....	46
4. 2 Tabel Klasifikasi .....	47
4. 3 Hasil Uji Kategorisasi Data Komunikasi Interpersonal .....	48
4. 4 Hasil Uji Kategorisasi Data Kinerja .....	48
4. 5 Uji Normalitas .....	49
4. 6 Uji Linieritas .....	50
4. 7 Tabe Intepretasi.....	51
4. 8 Uji Korelasi.....	51

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Globalisasi dan kemajuan teknologi menyebabkan perubahan drastis bagi perusahaan media massa. Konsumen mulai beralih dari media tradisional termasuk televisi, radio, surat kabar, majalah, dan publikasi tertulis yang mendukung sumber internet. Banyak media di Indonesia yang gagal dalam perubahan ini yang berakibat pada kebangkrutan atau menghentikan publikasi. Ada banyak perusahaan yang gagal dan tidak mampu menangani arus perubahan yang terjadi antara lain Sinar harapan, Soccer, Daily Ball, yang terpaksa dihentikan produksinya<sup>2</sup>. Radar Jember adalah salah satu perusahaan media yang berhasil menyesuaikan diri dengan munculnya media digital.

Radar Jember merupakan memiliki kantor pusat di Jalan A. Yani No.99 Jember. Radar Jember juga memproduksi surat kabar harian yang bertahan sampai saat ini. Pada Rabu 21 Juni 2023, Radar Jember berhasil meraih penghargaan yang diberikan oleh Himpunan Kerukunan Tani Indonesia. Penghargaan ini diberikan karena kinerja Radar Jember untuk membantu memberikan edukasi masyarakat terkait masa depan pertanian

Jember<sup>3</sup>. Dengan adanya pencapaian tersebut perusahaan dituntut untuk terus tumbuh dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan persaingan yang ketat.

Keberhasilan Radar Jember untuk berhasil beradaptasi dalam perubahan tidak secara singkat menyelesaikan masalah lain muncul. Isu-isu seperti meningkatnya persaingan di ruang media online yang disebabkan oleh tidak adanya pembatasan geografis dan cakupan, membuat perusahaan harus mampu menyalip saingan di pangsa pasar. Meningkatnya jurnalisme warga yang tidak terafiliasi dengan perusahaan media dan tidak melaporkan beritanya di sana memperburuk masalah dengan menyebabkan berita tersebar lebih cepat.

Radar Jember harus lebih baik dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan menyampaikan berita yang tidak hanya menarik tetapi juga dapat dipercaya, berdasarkan fakta dan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Karena konten berita yang dihasilkan oleh perusahaan media adalah hasil kreativitas dan proses intelektual staf mereka, kinerja dalam perusahaan ini biasanya lebih dipengaruhi oleh kualitas daripada kuantitas. Oleh sebab itu karyawan menjadi bagian penting bagi perusahaan.

Karyawan adalah aset yang paling berharga, sumber daya lain tidak dapat mengisi tanggung jawab mereka atau tugas. Rakhmannyah

<sup>3</sup> <https://radarjember.jawapos.com/pertanian-peternakan/791272874/radar-jember-terima-penghargaan-dari-hkti-dinobatkan-sebagai-media-corong-perjuangan-pertanian> diakses pada 28 November 2023 pukul 19.26



menegaskan kapasitas perusahaan untuk tumbuh dan berhasil berdasarkan pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut<sup>4</sup>. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi tugas atau hasil melalui prosedur karyawan dalam kurun waktu yang diberikan saat dibuat sebuah kebijakan<sup>5</sup>. Menurut Suprihati kinerja perusahaan akan menurun jika hasil kinerja karyawan perusahaan rendah<sup>6</sup>. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam posisi mereka berdasarkan standar tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka<sup>7</sup>. Efektivitas karyawan akan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka dan mempengaruhi pencapaian perusahaan. Kinerja yang kuat menunjukkan tingkat kepercayaan anggota organisasi yang tinggi. Menurut Wijayanti dan Sundiman, kinerja adalah sebuah hasil tugas kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai harapan

# UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

<sup>4</sup> Rakhmansyah, A, Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.14, No.1, 2014, Hal. 1–9.

<sup>5</sup> Mandasari, W, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja. Jurnal Manajemen UDINUS, 2011

<sup>6</sup> Suprihati, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, Vol.12 NO.1, 2014, 93–

<sup>7</sup> Novis Ruth, “Kinerja Karyawan”, Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021

yang diberikan<sup>8</sup>. Ini sesuai dengan bagaimana Radar Jember mampu bertahan dan menyesuaikan perkembangan globalisasi saat ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deno dan Dwi pada tahun 2018 dijelaskan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan di dapat perusahaan<sup>9</sup>. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk tetap menjadi kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Dalam penelitian milik Tety dan Dhiyan hasil yang ditemukan adalah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menurut Kusumawardhani dan Prabawani komunikasi interpersonal adalah sebuah percakapan antara individu yang berhasil dalam menyampaikan informasi langsung secara tatap muka<sup>10</sup>.

Berkomunikasi interpersonal secara jelas dan efektif dalam segala aspek kehidupan manusia antara lain dalam melakukan tugas termasuk di lingkungan tempat kerja<sup>11</sup>. Memahami dan saling mendukung merupakan tujuan utama dari komunikasi interpersonal.

<sup>8</sup> Rustini Wulandari, Amelia Rahmi, "Relasi Interpersonal Dalam Psikologi Komunikasi" *Islamic Communication Journal* Volume 3, Nomor 1, 2018 hal.67

<sup>9</sup> Dwi Nursiti, Deno Fedrick, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime", *Jurnal Psychomutiara* Vo. 2 No.1 Agustus 2018 46-56

<sup>10</sup> Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.6 No.4 2017, 1–10.

<sup>11</sup> Patriana, E. Komunikasi Interpersonal Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta. *Jurnal of Rural and Development*, Vo.5 No.2, 2014 203– 214.

Komunikasi interpersonal mempunyai dampak yang signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi dan sangat penting dalam membangun hubungan kerjasama antar personal dalam perusahaan. Setiap anggota perusahaan akan dapat berkomunikasi dan saling mendukung melalui komunikasi. Oleh karena itu pentingnya komunikasi interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Salah satu dampak positif dari komunikasi interpersonal yang baik adalah terciptanya komunikasi efektif antar anggota. Komunikasi yang lancar dan terbuka memungkinkan adanya pertukaran informasi dan ide-ide baru, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja<sup>12</sup>. Selain itu, komunikasi interpersonal yang harmonis juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para karyawan. Hal ini akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Komunikasi interpersonal juga berperan penting dalam membangun hubungan saling percaya antar anggota tim. Kepercayaan ini akan menjadi pondasi utama dalam bekerja sama secara efektif dan menghasilkan hasil yang optimal. Dengan adanya kepercayaan individu akan merasa lebih aman untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka serta memunculkan sikap saling mendukung. Dalam penelitian milik Fransiska dan Agus dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal

---

<sup>12</sup> Fransiska, Agus, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang", Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik, Oktober 2021, Vol. 21 No. 2, 429-445

sangalah penting dalam memberikan pengaruh perilaku kinerja setiap karyawan di perusahaan baik untuk saling mengerti ataupun membantu sesama<sup>13</sup>.

Jika komunikasi interpersonal di tempat kerja tidak berjalan dengan baik atau terjadi konflik antara individu, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Konflik interpersonal dapat mengganggu komunikasi dan kolaborasi tim serta menurunkan motivasi kerja. Selain itu, interaksi sosial yang buruk juga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan memicu stress bagi karyawan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan komunikasi interpersonal di tempat kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung juga dapat membantu membangun komunikasi interpersonal yang positif di antara anggota tim.

Eratnya hubungan interpersonal sangat ditentukan oleh reaksi yang diberikan oleh orang lain, sesuai dengan kepentingan respon sasaran kebutuhannya<sup>14</sup>. Hal ini akan terus terjadi dan menghasilkan hubungan interpersonal yang baik. Kondisi dan lingkungan kerja yang baik dengan respon yang sesuai dengan kebutuhan ini mampu menciptakan perasaan aman bagi karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan

<sup>13</sup> Fransiska, Agus "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang", *Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik*, Oktober 2021, Vol. 21, No. 2, 429-445

<sup>14</sup> Rustini Wulandari, Amelia Rahmi, "Relasi Interpersonal Dalam Psikologi Komunikasi" *Islamic Communication Journal* Volume 3, Nomor 1, 2018, Hal 57

baik. Secara psikologis seseorang yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik akan mendapatkan keuntungan, hadirnya perasaan bahwa orang lain bersimpati memungkinkan karyawan untuk lebih mengekspos beban yang dimiliki<sup>15</sup>. Dalam kerjasama tim dibutuhkan dukungan antar sesama, komunikasi interpersonal yang baik ini akan memudahkan seseorang dalam berkoordinasi. Dengan adanya hal tersebut kesulitan yang dihadapi oleh anggota tim akan dapat diselesaikan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti, oleh salah satu karyawan Radar Jember merasa kurangnya kedekatan interpersonal antar sesama karyawan, kekurangan ini memiliki dampak bagi karyawan lainnya. Beliau menjelaskan kurangnya kedekatan antar sesama karyawan ini menimbulkan kesalahpahaman. Meskipun kesalahpahaman ini tidak memiliki dampak yang serius terhadap pekerjaan yang berkaitan. Beliau tetap merasa bahwa lingkungan kerja yang seperti itu lingkungan kondusif dan menciptakan ketidaknyamanan<sup>16</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti serta adanya perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Ilham dan Theophilia tahun 2020 komunikasi interpersonal yang menjelaskan bahwa tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan<sup>17</sup>.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska

<sup>15</sup> Rustini Wulandari, Amelia Rahmi, "Relasi Interpersonal Dalam Psikologi Komunikasi" *Islamic Communication Journal* Volume 3, Nomor 1, 2018, Hal 58

<sup>16</sup> Wawancara oleh Penulis, Jember, November 2023

<sup>17</sup> Ilham, Theophilia, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas*, Oktober 2020. Vol.8 No.2, 117-126

dan Agus pada tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan<sup>18</sup>. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan Radar Jember”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Radar Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui adanya hubungan yang terdapat pada komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Radar Jember.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

<sup>18</sup> Fransiska, Agus, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang”, Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik, Oktober 2021, Vol. 21 No. 2, 429-445



## 1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran tentang komunikasi interpersonal di dalam Psikologi Industri dan Organisasi
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang Psikologi Industri terkait hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan
- c. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru terkait dengan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

### b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi yang tepat terkait dengan kinerja karyawan yang mungkin akan dilakukan.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel Terikat : Komunikasi Interpersonal

Variabel Bebas : Kinerja Karyawan

## 2. Variabel Indikator

**Tabel 1. 1**  
**Indikator Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Komunikasi Interpersonal	Keterbukaan adalah percakapan timbal balik dan kesediaan untuk menanggapi komentar yang disampaikan oleh lawan bicara dengan sangat jujur.	Memberikan masukan dengan cara yang baik dan profesional jika ada perbedaan pendapat
			Menerima, mendengarkan dan memberikan tanggapan pada setiap ide gagasan/pendapat
			Menunjukkan sikap terbuka dalam diskusi
			Memberikan pendapat yang profesional dan solutif
		Empati adalah merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain juga	Peduli terhadap sesama
			Menghargai pendapat dan perasaan orang lain
			Mampu menjadi pendengar rekan kerja
			Memiliki sikap terbuka dalam berinteraksi dan berdiskusi
Sikap mendukung adalah dukungan di lingkungan kerja terhadap rekan kerja untuk membangun hubungan yang baik	Saling memberikan dukungan		
	Mampu menciptakan situasi yang kondusif		
	Ikut serta dalam menyelesaikan suatu masalah		
Perasaan positif dalam melakukan komunikasi adalah perasaan positif seseorang Ketika melakukan komunikasi dalam berbagai keadaan	Perasaan senang Ketika melakukan interaksi dengan rekan kerja		
2	Kinerja	Kualitas	Mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dari target
			Tidak mengulang kesalahan yang sama

		Menguasai pekerjaan yang dimiliki
		Fasilitas yang diberikan telah sesuai
	Kuantitas	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada
		Mampu mencapai target
	Ketepatan waktu	Memahami tugas dan aturan pekerjaan
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Memaksimalkan efisien waktu		

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan yang digunakan sebagai dasar konkret untuk mengukur variabel penelitian, yang dirumuskan berdasarkan indikator. Adapun definisi operasional yang digunakan berdasarkan penelitian ini:

### 1. Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito komunikasi interpersonal adalah

interaksi timbal-balik verbal dan nonverbal antara dua orang

atau bahkan lebih yang saling menguntungkan<sup>19</sup>. Berdasarkan

hal teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah tindakan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain berdasarkan tujuan yang menguntungkan semua pihak.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa aspek penting

yang akan digunakan sebagai dimensi penelitian, antara lain

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

<sup>19</sup> Joseph A. DeVito, "The Interpersonal Communication Book", Pearson, 2016 hal.26

keterbukaan, pada dimensi ini diharapkan karyawan mampu memberikan sikap saling menerima perbedaan, menerima masukan dan saran dengan profesional. Dimensi kedua yaitu empati, pada dimensi ini akan menilai kepedulian antar sesama dan menghargai sesama. Dimensi ketiga yaitu dukungan, ini akan menilai sikap saling mendukung yang dirasakan oleh sesama karyawan. Dimensi yang terakhir yaitu sikap positif, ini akan mengukur bagaimana antusiasme karyawan dalam berinteraksi antar sesama.

## 2. Kinerja

Robbins menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan yang didasarkan oleh ketentuan yang berlaku dalam setiap pekerjaan yang ada<sup>20</sup>. Dari teori ini maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa dimensi yang akan digunakan dalam kuesioner antara lain adalah kuantitas, pada dimensi yang pertama ini akan menilai hasil kerja dan pemahaman dalam bekerja. Dimensi yang kedua adalah kualitas, ini akan menilai tentang ketelitian karyawan dalam bekerja. Dimensi terakhir yaitu ketepatan

waktu, pada dimensi ini akan menilai konsistensi waktu karyawan terhadap manajemen waktu yang mereka miliki.

### G. Asumsi Peneliti

Asumsi merupakan anggapan dasar dalam suatu penelitian yang diyakini kebenarannya oleh peneliti. Asumsi dalam penelitian ini didapat dengan melihat variabel *independen* dan *dependent*. Hal ini dijelaskan dalam teori dan penelitian sebelumnya.

Menurut DeVito komunikasi interpersonal adalah interaksi timbal-balik verbal dan nonverbal antara dua orang atau bahkan lebih yang saling menguntungkan<sup>21</sup>. Dengan adanya hubungan timbal balik ini kedua belah pihak dapat mencapai tujuan bersama secara efisien.

Robbins menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan yang didasarkan oleh ketentuan yang berlaku dalam setiap pekerjaan yang ada<sup>22</sup>. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deno dan Dwi pada tahun

2018 dijelaskan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan di dapat perusahaan.

Dengan demikian asumsi penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan karyawan Radar Jember.

<sup>21</sup> Joseph A. DeVito, "The Interpersonal Communication Book", Pearson, 2016 hal.26

<sup>22</sup> Novis Ruth, "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021

## H. Hipotesis

Hipotesis statistic merupakan suatu pernyataan tentang parameter populasi untuk diferivikasi. Hipotesis berarti jawaban sementara, karena hipotesis merupakan jawaban yang masih belum teruji<sup>23</sup>. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang kemudian diuji kebenarannya. Dalam suatu penelitian kuantitatif biasanya hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori akan dijelaskan menjadi hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang nantinya diharapkan akan dibuktikan kebenarannya melalui uji hipotesis. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan antara variabel  $x$  (komunikasi interpersonal) dengan variable  $y$  (kinerja)

$H_a$ : Terdapat hubungan antara variabel  $x$  (komunikasi interpersonal) dengan variable  $y$  (kinerja)

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

**I. Sistematis Pembahasan**  
BAB I mencakup rumusan masalah, latar belakang masalah, manfaat dan tujuan, ruang lingkup, definisi operasional dan asumsi, serta hipotesis dan sistematika pembahasan



BAB II ini membahas mengenai penelitian yang telah dilakukan dan kajian teori yang digunakan.

BAB III menjelaskan metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, lokasi, populasi dan subjek, metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB berisis tentang deskripsi subjek penelitian, penyajian data, analisis hipotesis dan pengujian dan pembahasan.

BAB V mencakup kesimpulan dan saran. Kesimpulan ini dibuat setelah proses pengerjaan dari bab-bab sebelumnya sehingga membentuk hasil analisis dari masalah yang sudah diteliti, dan diteruskan sebagai saran bagi pihak yang terlibat dengan penelitian ini terutama bagi yang membutuhkan informasi ini secara umum.



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

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Berikut lima jurnal terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu ini memiliki variabel yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan:

- 1) Jurnal penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi” karya milik Suci Melati Suwardi dan Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan. Pada penelitian ini dipublikasikan pada tahun 2023, teknik pengambilan sampel berupa teknik sensus atau sampling total sebanyak 34 karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi serta seberapa besar

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

pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Angket atau kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang berisi tentang skala komunikasi interpersonal dan skala kinerja karyawan. Teknik analisis data berupa uji deskriptif statistik, uji kategorisasi, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier sederhana. Hasil studi ini dapat diketahui dari nilai signifikansi atau P-value sebesar  $0,007 < 0,05$  (terdapat

pengaruh). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dengan persentase 20.9%<sup>24</sup>

- 2) Karya penelitian “Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo” milik Akhmad Mitakhul Hudin dan Meita Santi Budiani. Penelitian ini publikasikan pada tahun 2021. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 141 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT X di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang berasal dari skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,818, yang memiliki hubungan yang searah<sup>25</sup>.
- 3) Karya penelitian “Hubungan Antara *Reward* dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta” milik Febrio Valentino,

<sup>24</sup> Suci Melati Suwardi, Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”, *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research* Vol. 2, No. 1, 2023, 35-44

<sup>25</sup> Akhmad Mitakhul Hudin, Meita Santi Budiani, “Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo” *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 8 No. 4 Tahun 2021, 1-11

Muslimah Zahro Romas, dan Dewi Handayani Harahap. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 karyawan. Alat pengumpulan data menggunakan Skala *Reward* dan Skala Kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara *reward* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy} = 0,750$  dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Nilai  $R^2 = 0,562$ . Ini berarti bahwa sebesar 56,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel *reward* yang diberikan. Sekitar 78,72% (37 responden) subjek memiliki kinerja kerja yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *reward* dan kinerja karyawan. Semakin tinggi *reward* yang diterima, semakin tinggi pula kinerja kerja mereka<sup>26</sup>.

4) Karya penelitian “*Work engagement* ditinjau dari *psychological wellbeing* dan komunikasi interpersonal” milik Dwi Astuti dan

Dhini Rama Dhania. Subjek penelitian ini adalah seluruh pekerja yang berjumlah 41 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan psikologis dan komunikasi interpersonal terhadap keterlibatan kerja pada pekerja Sumber Makmur *Autoparts & Workshop*. Hasil analisis korelasi secara parsial menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X2) dengan *work engagement* (Y)

<sup>26</sup> Febrio Valentino, Muslimah Zahro Romas, Dewi Handayani Harahap, “Hubungan Antara *Reward* dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta”, Jurnal Psikologi, Vol. 18, No 2, September 2022, 44-51

( $r_{xy}=0.708$ ;  $p<0.001$ ). Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan, dan sebaliknya<sup>27</sup>.

- 5) Karya penelitian “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Wanita Karir” milik Ghea Aulia Coraima. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada karir wanita di Samarinda. Subjek penelitian adalah 100 wanita karir di Samarinda. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala komunikasi interpersonal, dan DASS (Depression Anxiety Stress Scale) untuk skala stres kerja. Teknik Analisis Data menggunakan uji statistik product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikansi antara *self efficacy* dengan perilaku curang dengan nilai  $r_{hitung} = -0,606 > r_{tabel} = 0,197$ , dan nilai  $p = 0,000$ . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut, terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap stress kerja pada wanita karir di Kota Samarinda. Penelitian ini menjelaskan bahwa cara orang berkomunikasi bisa jadi menjadi salah satu faktor timbulnya stress pada diri mereka dan orang lain, juga stress mampu mempengaruhi cara orang berkomunikasi.

Penelitian ini dipublikasikan pada Juni 2021 dengan menggunakan 58 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas. Untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji parsial (t) menggunakan uji analisis regresi berganda. Dari hasil uji hipotesis nilai pada  $t_{hitung}$  sebesar 2,132 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 dengan signifikansi sebesar 0,037. Berdasarkan hal tersebut variable penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja memiliki pengaruh<sup>28</sup>.

**Tabel 2. 1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi	1) Menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan kinerja 2) Menggunakan teknik sampel jenuh	1) Jumlah sampel yang digunakan 2) Mencari pengaruh antar dua variabel
2	Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di	1) Menggunakan variabel kinerja karyawan 2) Mencari hubungan antara dua	1) Teknik pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling 2) Jumlah



	Sidoarjo	variabel	populasi yang digunakan
3	Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta	1) Menggunakan variabel kinerja karyawan 2) Menggunakan teknik sampel jenuh	1) Jumlah populasi yang digunakan
4	Work engagement ditinjau dari psychological wellbeing dan komunikasi interpersonal	1) Menggunakan variabel komunikasi interpersonal 2) Menggunakan sampel jenuh	1) Jenis skala yang digunakan 2) Jumlah sampel yang digunakan
5	Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Wanita Karir	1) Menggunakan variabel komunikasi interpersonal 2) Menggunakan teori komunikasi DeVito	1) Jumlah sampel 2) Jenis populasi yang digunakan

## UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Telah dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang hasil dan sampel penelitiannya. Adapun kelebihan dari penelitian ini adalah menggunakan Perusahaan media yang mengutamakan kerjasama tim. Penelitian ini juga terfokus pada hubungan dan jenis hubungan yang dihasilkan. Penelitian ini

menggunakan sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan total populasi 40 karyawan Radar Jember

## B. Kajian Teori

### 1. Kinerja

#### 1) Pengertian Kinerja

Robbins menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan yang didasarkan oleh ketentuan yang berlaku dalam setiap pekerjaan yang ada<sup>29</sup>. Ravai juga mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan karyawan secara utuh berdasarkan periode tertentu dalam melakukan tugas yang sesuai dengan standard yang sudah ditetapkan dan telah disepakati bersama<sup>30</sup>.

Berdasarkan teori Campbell kinerja adalah sebuah perilaku maupun tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat diukur dan diskalakan<sup>31</sup>. Kinerja memiliki hubungan yang kuat dan relevan dengan hasil yang didapatkan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah perilaku untuk mencapai standart

<sup>29</sup> Novis Ruth, "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021 Hal.31

<sup>30</sup> Mahmudah, "Buku Referensi: Kinerja Pada Perusahaan Multinasional", Penerbit: CV. Revka Prima Media, 2020, Hal.31

<sup>31</sup> Novis Ruth, "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021 Hal.29

yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dalam sebuah organisasi dengan periode yang jelas.

## 2) Dimensi Kinerja

Robbins mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain<sup>32</sup>:

- a) Kuantitas kerja adalah mencakup hasil kerja, target yang diperoleh, kemampuan dalam memahami tugas dan aturan
- b) Kualitas kerja mencakup kemampuan memanfaatkan fasilitas, ketelitian, dan kerapian
- c) Ketepatan waktu mencakup kehadiran, penyelesaian tugas, dan efisien waktu.

## 3) Penilaian Kinerja

Meskipun penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat, perilaku dan hasil pekerjaan, termasuk tingkat ketidakhadiran, karyawan dapat menggunakan system ini untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka melalui cara informal seperti

komentar positif dari rekan kerja<sup>33</sup>. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a) Peningkatan kinerja.
- b) Tantangan eksternal.
- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d) Penyesuaian kompensasi.
- e) Keputusan promosi.
- f) Penentuan perencanaan dan pengembangan karir.

#### 4) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pengembangan Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga sangat penting untuk memahami faktor yang mempengaruhinya. Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai elemen, Simanjuntak mengelompokkan dalam tiga kategori, yaitu manajemen

dukungan, dukungan organisasi dan kompetensi karyawan<sup>34</sup>.

##### a) Faktor dukungan manajemen

Kemampuan manajemen atau pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan harmonis serta meningkatkan kompetensi pekerja yang dapat dicapai melalui pelatihan, juga berdampak signifikan pada kinerja setiap orang.

<sup>33</sup> Novia dkk., "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021

<sup>34</sup> Mellysa, "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia), Jurnal Ilmu Manajmen Terapan, 2021, hal. 535

Hal ini juga terjadi untuk meningkatkan motivasi dan mobilitas karyawan untuk tampil sebaik-baiknya. Pelatihan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Proses dimana manajemen memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pola pikir yang diperlukan untuk berhasil sebagai pemimpin di Perusahaan mereka dikenal sebagai manajemen pengembangan. Oleh karena itu, tujuan dari pengembangan ini adalah untuk mempersiapkan anggota karyawan untuk menangani jawaban di masa depan sambil mengingat tanggung jawab dan tugas yang harus mereka lakukan saat ini.

#### b) Faktor dukungan organisasi

Dukungan organisasi dalam bentuk infrastruktur, fasilitas kerja yang diberikan, pemilihan teknologi yang dibuat, kenyamanan kerja dan keadaan bekerja semua memiliki dampak pada kinerja. Pengorganisasian bertujuan untuk memberikan kejelasan pada setiap masalah target yang perlu ditemui serta langkah yang harus dibawa kesana.

Seseorang orang perlu memahami uraian jabatan dan tugas yang mereka miliki dengan jelas. Ini berdampak pada penyediaan sarana dan alat kerja langsung yang nantinya berpengaruh pada kinerja setiap orang. Fasilitas dan

penggunaan teknologi tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk meningkatkan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja.

c) Faktor kompetensi karyawan

Kompetensi karyawan adalah kemampuan dan bakat untuk melakukan tugas yang diberikan. Kompetensi seseorang ditentukan oleh beberapa faktor yang terbagi menjadi dua kategori yaitu: kemampuan kerja dan keterampilan.

Kesejahteraan fisik dan mental orang yang bersangkutan, serta Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, semuanya berpengaruh pada bakat dan keterampilan ini.

2. Komunikasi Interpersonal

1) Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua orang atau bahkan lebih yang saling menguntungkan<sup>35</sup>. Deddy Mulyana juga menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal sebagai bentuk komunikasi antara beberapa orang secara langsung dengan tujuan untuk menerima setiap feedback yang diberikan secara langsung baik verbal ataupun non-verbal<sup>36</sup>. Berdasarkan pernyataan beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan

<sup>35</sup> Joseph A. DeVito, "The Interpersonal Communication Book", Pearson, 2016 hal.26

<sup>36</sup> Nur,, "Komunikasi Interpersonal", 2018, Hal. 11

bahwa komunikasi interpersonal ada sebuah kegiatan timbal-balik antara dua orang atau bahkan lebih dengan tujuan untuk mendapatkan respon secara langsung.

## 2) Pentingnya Komunikasi Interpersonal

Johnson menunjukkan adanya peran penting yang diberikan komunikasi interpersonal dalam menciptakan kebahagiaan hidup manusia antara lain<sup>37</sup>:

1) Komunikasi Interpersonal akan membantu proses perkembangan manusia dari segi intelektual dan sosial manusia. Semakin baik lingkungan dan komunikasi yang berikan sejak bayi maka semakin baik perkembangan intelektual dan sosialnya.

2) Identitas seseorang terbentuk oleh hasil komunikasi dengan orang lain. Seseorang menjadi paham tentang

bagaimana orang lain memandang dirinya. Dengan adanya bantuan *feedback* dari orang lain, seseorang

mengembangkan dirinya sehingga mampu menemukan identitas dirinya.

3) Terakhir adalah Kesehatan mental seseorang ditentukan oleh kualitas komunikasi yang ada di lingkungannya. Apabila seseorang diliputi oleh interaksi komunikasi yang negatif maka ia akan mengalami rasa cemas, depresi serta



menghindari orang lain. Hal ini tidak hanya berdampak pada psikisnya tapi juga fisik.

### 3) Dimensi Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito ada beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur komunikasi interpersonal antara lain<sup>38</sup>:

#### a) Keterbukaan

Keterbukaan adalah percakapan timbal balik dan kesediaan untuk menanggapi komentar yang disampaikan oleh lawan bicara dengan sangat jujur. Keterbukaan juga mencakup setidaknya empat aspek yaitu:

- 1) Memberikan masuk dengan cara yang baik dan profesional jika ada perbedaan pendapat
- 2) Menerima, mendengarkan dan memberikan tanggapan pada setiap ide gagasan/pendapat
- 3) Menunjukkan sikap terbuka dalam diskusi
- 4) Memberikan pendapat yang profesional dan solutif

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

## b) Empati

Empati adalah merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain juga. Empati dalam penelitian akan mencakup setidaknya tiga aspek antara lain:

- 1) Peduli terhadap sesama
- 2) Menghargai pendapat dan perasaan orang lain
- 3) Mampu menjadi pendengar rekan kerja

## c) Dukungan

Sikap mendukung adalah dukungan di lingkungan kerja terhadap rekan kerja untuk membangun hubungan yang baik. Dukungan dalam penelitian memiliki empat aspek antara lain:

- 1) Memiliki sikap terbuka dalam berinteraksi dan berdiskusi
- 2) Saling memberikan dukungan
- 3) Mampu menciptakan situasi yang kondusif
- 4) Ikut serta dalam menyelesaikan suatu masalah

## d) Sikap positif

Perasaan positif dalam melakukan komunikasi adalah perasaan positif seseorang ketika melakukan komunikasi dalam berbagai keadaan. Dimensi ini hanya



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan<sup>39</sup>. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan Radar Jember. Peneliti menggunakan pendekatan korelasi karena penggunaan pendekatan ini merupakan alat analisis yang paling sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan sesuai dengan kegunaannya yaitu untuk mencari hubungan antar variabel.

#### B. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah sebuah wilayah yang terdiri atas semua subjek dan objek yang menjadi karakteristik utuh. Dengan kata lain, populasi merupakan total objek yang akan menjadi fokus penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pada

penelitian ini merupakan pegawai Radar Jember dengan total 40 orang karyawan<sup>40</sup>.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan karakteristik yang sama namun jumlah yang lebih sedikit<sup>41</sup>. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik sensus atau sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel sensus atau sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai responden<sup>42</sup>. Dalam penelitian ini jumlah subjek yang digunakan adalah sebanyak 40 orang karyawan Radar Jember.

## C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis atau pernyataan yang diminta responden untuk menjawab<sup>43</sup>. Serangkaian pernyataan instrumen disajikan kepada responden sebagai bagian dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Dalam

<sup>40</sup> Sugiyono, "Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D", (Bandung, Alpha Beta Publiding Co, 203) hal.80

<sup>41</sup> Sugiyono, "Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D", (Bandung, Alpha Beta Publiding Co, 203) hal.81

<sup>42</sup> Sugiyono, "Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D", (Bandung, Alpha Beta Publiding Co, 203) hal.85

<sup>43</sup> Sugiyono, "Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D", (Bandung, Alpha Beta Publiding Co, 203) hal.142

penelitian ini, kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert, yang merupakan alat untuk mengukur sikap atau persektif seseorang atau kelompok<sup>44</sup>. Skala likert adalah metode skala yang akan digunakan oleh peneliti dalam penskalaan penelitian ini, variabel komunikasi interpersonal dan kinerja keduanya akan diukur menggunakan skala likert modifikasi. Skala yang adakan digunakan peneliti dalam penelitian ini merupakan skala likert modifikasi. Skala likert modifikasi adalah serangkaian pernyataan dimana responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan empat pilihan jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Peneliti menghindari pilihan jawaban Netral (N) untuk menghindari *central tendency effect* pada subjek penelitian. Berikut tabel skala likert modifikasi dan pemberian skor penilaian berdasarkan jawaban yang dipilih:

**Tabel 3.1**  
**Nilai Pernyataan**

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Sesuai (SS)	4
2	Sesuai (S)	3
3	Tidak Sesuai (TS)	2
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

**Tabel 3. 2**  
**blue print Komunikasi Interpersonal dan Kinerja sebelum uji coba**

No	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	$\Sigma$
1	Keterbukaan adalah percakapan timbal balik dan kesediaan untuk menanggapi komentar yang disampaikan oleh lawan bicara dengan sangat jujur.	Memberikan masuk dengan cara yang baik dan profesional jika ada perbedaan pendapat	1, 43	22, 64	4
		Menerima, mendengarkan dan memberikan tanggapan pada setiap ide gagasan/pendapat	2, 44	23, 65	4
		Menunjukkan sikap terbuka dalam diskusi	3, 45	24, 66	4
		Memberikan pendapat yang profesional dan solutif	4, 46	25, 67	4
	Empati adalah merasa apa yang sedang diras oleh orang lain juga	Peduli terhadap sesama	5, 47	26, 68	4
		Menghargai pendapat dan perasaan orang lain	6, 48	27, 69	4
		Mampu menjadi pendengar rekan kerja	7, 49	28, 70	4
	Sikap mendukung adalah dukungan di lingkungan kerja terhadap rekan kerja untuk membangun	Memiliki sikap terbuka dalam berinteraksi dan berdiskusi	8, 50	29, 71	4
		Saling memberikan dukungan	9, 51	30, 72	4
		Mampu menciptakan situasi	10, 52	31, 73	4



	hubungan yang baik	yang kondusif			
		Ikut serta dalam menyelesaikan suatu masalah	11, 53	32, 74	4
	Perasaan positif dalam melakukan komunikasi adalah perasaan positif seseorang Ketika melakukan komunikasi dalam berbagai keadaan	Perasaan senang Ketika melakukan interaksi dengan rekan kerja	12, 54	33, 75	4
2	Kualitas	Mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dari target	13, 55	34, 76	4
		Tidak mengulang kesalahan yang sama	14, 56	35, 77	4
		Menguasai pekerjaan yang dimiliki	15, 57	36, 78	4
	Kuantitas	Fasilitas yang diberikan telah sesuai	16, 58	37, 79	4
		Hasil kerja sesuai dengan standar yang ada	17, 59	38, 80	4
		Mampu mencapai target	18, 60	39, 81	4
		Memahami tugas dan aturan pekerjaan	19, 61	40, 82	4
	Ketepatan	Menyelesaikan pekerjaan tepat	20, 62	41, 83	4



dukungan di lingkungan kerja terhadap rekan kerja untuk membangun hubungan yang baik	berdiskusi			
	Saling memberikan dukungan	9, 51	30, 72	4
	Mampu menciptakan situasi yang kondusif	10, 52	31, 73	4
	Ikut serta dalam menyelesaikan suatu masalah	11, 53	32, 74	4
Perasaan positif dalam melakukan komunikasi adalah perasaan positif seseorang Ketika melakukan komunikasi dalam berbagai keadaan	Perasaan senang Ketika melakukan interaksi dengan rekan kerja	12, 54	33, 75	4
Total Item		24	24	48

## 2. Uji validitas

Untuk mengukur apa yang ingin diuji, peneliti memerlukan alat ukur pada kuesioner ini. Sangat penting untuk melakukan uji coba agar kuesioner yang digunakan dianggap valid. Semua pernyataan dalam kuesioner, yang memiliki validitas konstruksi, akan digunakan untuk mengukur penelitian ini. Peneliti akan menguji kuesioner menggunakan perangkat lunak SPP. Dalam penelitian ini, uji validitas kuesioner variabel komunikasi interpersonal dan kinerja pada karyawan Radar Jember dengan

jumlah 40 responden. Kriteria yang digunakan dalam uji validitas penelitian ini adalah: jika  $\text{sig} < \alpha$ , maka butiran soal dinyatakan valid, dan jika  $\text{sig} > \alpha$ , maka butir soal tersebut dinyatakan tidak valid.

Setelah uji validitas dilakukan, maka selanjutnya adalah uji reliabilitas. Metode perhitungan yang akan digunakan dalam uji reliabilitas kuesioner ini adalah metode *Alpha Cronbach*. Perhitungan kuesioner dapat dilakukan oleh peneliti dengan mengkonsultasikan dari koefisien reliabilitas hitung nilai standar reliabilitas. Adapun menurut Ghozali apabila nilai standar reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,6, maka kuesioner tersebut diakui reliabel<sup>45</sup>.

**Tabel 3.4**  
**Validitas Komunikasi Interpersonal**

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

No. Pernyataan	Nilai Sig(2-tailed)	Batasan Sig (2-tailed)	Keterangan
X1	0,001	Kurang dari 0,05	Valid
X2	0,000		Valid
X3	0,000		Valid
X4	0,000		Valid
X5	0,000		Valid
X6	0,000		Valid
X7	0,012		Valid
X8	0,000		Valid
X9	0,000		Valid
X10	0,000		Valid
X11	0,000		Valid
X12	0,000		Valid
X13	0,000	Kurang dari 0,05	Valid
X14	0,000		Valid
X15	0,000		Valid
X16	0,017		Valid
X17	0,000		Valid
X18	0,000		Valid
X19	0,000		Valid
X20	0,000		Valid
X21	0,000		Valid
X22	0,000		Valid
X23	0,000		Valid
X24	0,000		Valid
X25	0,000		Valid
X26	0,000		Valid
X27	0,000		Valid
X28	0,000	Kurang dari 0,05	Valid
X29	0,000		Valid
X30	0,000		Valid
X31	0,000		Valid
X32	0,000		Valid
X33	0,000		Valid
X34	0,000		Valid
X35	0,000		Valid
X36	0,000		Valid
X37	0,000	Valid	

X38	0,000	Kurang dari 0,05	Valid
X39	0,000		Valid
X40	0,000		Valid
X41	0,000		Valid
X42	0,000		Valid
X43	0,000		Valid
X44	0,000		Valid
X45	0,000		Valid
X46	0,000		Valid
X47	0,000		Valid
X48	0,000		Valid

**Tabel 3.5**  
**Validitas Kinerja**

No. Pernyataan	Nilai Sig(2-tailed)	Batasan Sig (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,000	Kurang dari 0,05	Valid
Y2	0,000		Valid
Y3	0,000		Valid
Y4	0,000		Valid
Y5	0,000		Valid
Y6	0,000		Valid
Y7	0,000		Valid
Y8	0,000		Valid
Y9	0,000		Valid
Y10	0,000		Valid
Y11	0,000	Kurang dari 0,05	Valid
Y12	0,000		Valid
Y13	0,000		Valid
Y14	0,000		Valid
Y15	0,001		Valid
Y16	0,000		Valid
Y17	0,000		Valid
Y18	0,033		Valid
Y19	0,000		Valid
Y20	0,000		Valid
Y21	0,000		Valid
Y22	0,000		Valid
Y23	0,000		Valid
Y24	0,000		Valid

Y25	0,000	Kurang dari 0,05	Valid
Y26	0,000		Valid
Y27	0,000		Valid
Y28	0,000		Valid
Y29	0,000		Valid
Y30	0,000		Valid
Y31	0,000		Valid
Y32	0,000		Valid
Y33	0,000		Valid
Y34	0,000		Valid
Y35	0,000		Valid
Y36	0,000		Valid

### 3. Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel komunikasi interpersonal dan kinerja. Data menyatakan nilai *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reabilitas.

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,974	Lebih dari 0,60	Reliabel
Kinerja Kerja	0,971		Reliabel

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Berdasarkan tabel data diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* dari komunikasi adalah 0,974 dan nilai dari

kinerja adalah 0.971. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari kedua variabel lebih besar dari 0,60 yang

artinya kedua variabel pada kuesioner dianggap reliabel.



## D. Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis maka dilakukan model penelitian analisis deskriptif statistik menggunakan univariat yang dilakukan untuk menjelaskan atau deskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisa ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel yang bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang dipaparkan dalam tabel distribusi frekuensi. Kemudian pemeriksaan data penelitian melalui uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Setelah persyaratan terpilih maka melalui teknik analisis *korelasi product moment* untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas Kolmogorov Smirnov biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu/spesifik. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal berdasarkan serangkaian nilai dengan mean dan standard deviasi yang sama. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu: jika  $sig. >$  dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai  $sig. <$  dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Kemudian peneliti akan melakukan uji linieritas dengan tujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y). Uji ini biasanya digunakan sebagai pra-syarat dalam analisis *korelasi product moment*.

## 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *korelasi product moment* karena hal ini sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan peneliti untuk mengetahui keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja. Teknik analisis *korelasi product moment pearson* ini termasuk teknik statistik parametrik menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan tertentu. Adapun rumusan dari uji *korelasi product moment pearson* adalah

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

*Korelasi product moment* ini diimbangkan (r)

dengan ketentuan bahwa nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r

< 1). Apabila nilai r = -1 maka korelasinya negatif

sempurna, jika r = 0,1 artinya tidak ada korelasi dan apabila

nilai  $r = 1$  maka korelasinya sempurna sedangkan nilai  $r$  akan berdasarkan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut:

**Tabel 3. 7**  
**Nilai r**

Nilai r	Intepretasi
0,01-0,020	Tidak ada hubungan sama sekali (jarang terjadi)
0,21-0,40	Hubungan sangat rendah (sangat lemah)
0,41-0,60	Hubungan rendah atau lemah
0,61-0,80	Hubungan cukup besar atau kuat
0,81-0,99	Hubungan yang sangat besat atau sangat kuat
1	Hubungan yang sempurna (jarang terjadi)



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

## BAB VI

### PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai dari kantor media cetak Radar Jember, yang terletak di jalan Ahmad Yani 99 Jember. Surat kabar Radar Jember berdiri dimulai sebagai surat kabar harian yang diterbitkan dalam Bahasa Indonesia pada tanggal 16 Juli 1999, dan didistribusikan di wilayah Jember Bondowoso, dan Lumajang. Java Pos Group, meliputi media cetak Java pos, dibentuk pada tanggal 1 Juli 1949, sebagai Djawa Post yang didirikan oleh The Chung Shen yang mengawali kariernya sebagai karyawan bioskop Surabaya dengan papan iklan peluncuran Java Pos. Dia menulis iklan bioskop di surat kabar setiap hari, hingga akhirnya dia ingin memulai perusahaan media cetaknya sendiri.

Setelah kesuksesan yang diraih Djawa Pos selama beberapa tahun. Chung Shen mengembangkan minat dan publikasi dalam Bahasa Mandarin dan Belanda. Industri surat kabar di Chung Shen tidak selalu sukses bisnis pada umumnya. Perputaran Jawa Pos turun drastis pada tahun 1970-an. Hanya 6.800 eksemplar. Ketika usianya mencapai 80 tahun, Chung Shen membuat keputusan untuk menjual Jawa Pos karena kerugian signifikan yang dialami perusahaan.

Pada tahun 1982, Eric FH Samola yang menjabat sebagai Direktur Utama PT. Graffiti Press (penerbit majalah tempo) memutuskan untuk mengambil alih Jawa Pos. sebagai pemilik Djawa Pos di bawah

manajemen baru Eric menunjuk Dahlan Iskan yang saat itu menjabat sebagai Kepala Biro Tempo di Surabaya untuk memimpin Jawa Pos. Pada kepengurusan yang dipimpin oleh Dahlan Iskan Djawa Pos mengalami kemajuan pesat hingga berhasil mencapai 450.000 eksemplar.

Setelah lima tahun, Jawa Pos News Network (JPNN), menjadi sebuah jaringan surat kabar terbesar yang memiliki lebih dari 120 surat kabar, tabloid dan majalah. Untuk memperluas jaringannya dengan pembaca maka dibuatlah Radar-radar di beberapa daerah yang bertujuan agar semakin dengan pembacanya.

## B. Penyajian Data

Penelitian ini membahas tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pada karyawan Radar Jember. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023 sampai April 2024 di Radar Jember yang melibatkan 40 karyawan Radar Jember.

## C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Berikut uraian dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti:

### 1. Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 4. 1**  
**Tabel Klasifikasi**

	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. deviation
Komunikasi Interpersonal	40	124	192	160,85	20,202
Kinerja	40	92	144	119.33	16,122

Kerja					
Valid N (listwise)	40				

Tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan 40 sampel, berikut hasil statistic deskriptif yang diperoleh:

- a) Data yang dikelola sebanyak 40 data
- b) Nilai komunikasi interpersonal minimum 124, maksimum 192, dan nilai rata-ratanya adalah 160,85
- c) Nilai kinerja minimum adalah 92 dan maksimum 144, dan nilai rata-rata 119,33

Setelah mengetahui nilai mean atau nilai rata-rata dan nilai standart deviasi pada kedua variabel, nilai ini dapat digunakan untuk melihat pengkategorian masing masing variabel berdasarkan subjek penelitian, berikut rumus yang digunakan sebagai panduan untuk kategorisasi:

**Tabel 4. 2**  
**Tabel Klasifikasi**

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

Informasi:

M: mean atau nilai rata-rata

SD: standart deviasi

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Kategorisasi Data Komunikasi Interpersonal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	8	20,0	20,0	20,0
Sedang	24	60,0	60,0	80,0
Tinggi	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa 8 karyawan Radar Jember memiliki komunikasi interpersonal yang rendah dengan presentasi 20%, 24 karyawan yang lain memiliki komunikasi interpersonal sedang dengan peresentase 60%, dan sisanya sebanyak 8 karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi dengan presentasi 20%.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Kategorisasi Data Kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	17,5	17,5	17,5
Sedang	25	62,5	62,5	80,0
Tinggi	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa 7 karyawan Radar Jember memiliki kinerja yang rendah dengan presentasi 17,5%, 25 karyawan yang lain memiliki kinerja sedang dengan peresentase 62.5%, dan sisanya sebanyak 8 karyawan memiliki kinerja yang tinggi dengan presentasi 20%.

## 2. Uji Asumsi

Peneliti akan melakukan uji asumsi yang berkaitan dengan uji

normalitas dan uji linearitas sebelum beralih pada analisis *korelasi*





linier. Dalam kedua variabel ini dinyatakan bahwa hubungan linier dan jika signifikansinya  $> 0,05$ . Hal ini dilakukan sebagai syarat untuk regresi linier atau analisis korelasi.

**Tabel 4. 6**  
**Uji Linieritas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Komunikasi Interpersonal * Kinerja	Between Groups	(Combined)	9597,275	25	383,891	9,962	,000
		Linearity	8114,675	1	8114,675	210,575	,000
		Deviation from Linearity	1482,600	24	61,775	1,603	,181
	Within Groups	539,500	14	38,536			
	Total	10136,775	39				

Berdasarkan hasil uji linier diatas, masing-masing variabel memperoleh nilai 0,181 yang artinya kedua variabel memiliki nilai  $> 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan Radar Jember bersifat linier.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah menyelesaikan uji asumsi, maka selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan SPSS. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson*.

Adapun pengambilan sampel pada uji korelasi *Product Moment*

- 1) Membandingkan signifikansi (sig) hitung dengan sig yang telah ditentukan, ketentuan menjelaskan  $H_0$  ditolak jika  $r$

hitung  $>$   $r_{Table}$  atau  $r_{Hitung} < r_{Table}$  yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r_{Table}$ .

- 2) Berdasarkan nilai sig (2-tailed) jika nilai sig (2-tailed)  $<$  0,05 maka terdapat korelasi antara variabel terkait, sebaliknya jika nilai sig (2-tailed)  $>$  0,05 maka tidak ada korelasi.
- 3) Berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) jika nilai  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka tidak ada korelasi antar variabel. Karena berdasarkan nilai  $r_{table}$ , kriteria kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat ditentukan dengan melihat table di bawah ini.

**Tabel 4. 7**  
**Tabel Intepretasi**

Nilai r	Intepretasi
0,01-0,020	Tidak ada hubungan sama sekali (jarang terjadi)
0,21-0,40	Hubungan sangat rendah (sangat lemah)
0,41-0,60	Hubungan rendah atau lemah
0,61-0,80	Hubungan cukup besar atau kuat
0,81-0,99	Hubungan yang sangat besat atau sangat kuat
1	Hubungan yang sempurna (jarang terjadi)

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

Hasil dari pengujian hubungan antara komunikasi interpersonal dengan tingkat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Uji Korelasi**

		Komunikasi Interpersonal	Kinerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	0.895
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja	Pearson	0.895	1

	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	40	40

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan dengan mengacu pada ke-3 dasar pengambilan keputusan mengenai analisis korelasi bivariat pearson diatas, yaitu:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi Sig (2-tailed) dari tabel output di atas, maka diketahui nilai rhitung untuk hubungan antara komunikasi interpersonal (X) dengan kinerja (Y) yang menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja karena rhitung atau korelasi pearson dalam analisis adalah positif atau dengan kata lain semakin tinggi komunikasi interpersonal ketika bekerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- b. Berdasarkan nilai rhitung sebesar 0,895, ukuran kekuatan hubungan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja berkorelasi sangat kuat.

#### D. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah komunikasi interpersonal karyawan Radar Jember dalam bekerja, memiliki tingkat rendah dengan peresentase sebesar 20% (8 orang ) lalu dengan peresentase sebesar 60% (24 karyawan) memiliki tingkat sedang dan komunikasi tingkat tinggi sebesar

20% (8 karyawan). Sedangkan berdasarkan data kinerja yang didapatkan terdapat 17.5% tingkat rendah 62,5% dengan tingkat sedang, 20% dengan tingkat tinggi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi interpersonal yang terjalin dalam perusahaan berdampak pada tingkat sedang dengan tingkat kinerja yang masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian ini hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Radar Jember menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini dibuktikan dengan tabel korelasi yang menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 dan hubungannya berkorelasi kuat dengan bentuk positif yaitu nilai hitungnya sebesar 0,895.

Dengan hasil tersebut ini memberikan kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan untuk lebih mampu berkolaborasi.

Oleh sebab itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dan dapat dikatakan komunikasi karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Radar Jember.

Berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan 14 orang sangat setuju dan 17 orang setuju bahwa fasilitas yang diberikan oleh Radar Jember telah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini sesuai dengan dimensi karyawan yang dijelaskan oleh Robbins bahwa salah satu dimensi

dalam kinerja karyawan adalah fasilitas yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diberikan<sup>46</sup>. Dengan kesesuaian ini maka kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Pada dimensi kuantitas kerja, dijelaskan bahwa karyawan haruslah memiliki pemahaman tentang pekerjaannya<sup>47</sup>. Pada hasil kuesioner didapatkan hasil bahwa 19 orang sangat setuju, 19 orang setuju dan 2 orang kurang setuju tentang pemahaman tugas yang mereka kerjakan. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Radar Jember telah mampu menguasai tugas yang harus mereka kerjakan.

Penyampaian informasi sangat penting untuk diperhatikan. Cara kita menyampaikan pesan dapat mempengaruhi bagaimana pesan tersebut diterima dan dipahami oleh orang lain<sup>48</sup>. Dengan memperhatikan cara kita berbicara, pilihan kata, bahasa tubuh, dan kemampuan mendengarkan, kita dapat menyampaikan informasi dengan lebih efektif dan mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun hasil dari data penelitian ini menunjukkan bahwasanya komunikasi interpersonal berhubungan positif dan berkorelasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi komunikasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu

<sup>46</sup> Novis Ruth, "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021, Hal.6

<sup>47</sup> Novis Ruth, "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021, Hal.6

<sup>48</sup> Firsty Aufirandra, Bunga Adelya, Syifa Ulfah, "Komunikasi mempengaruhi tingkah laku individu", Jurnal Penelitian Guru Indonesia - JPGI (2017) Vol 2 No 2, Hal.9-16

dihasilkan oleh karyawan tersebut. Ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dibutuhkan hubungan komunikasi yang baik.

Robbins menjelaskan bahwa salah satu aspek penting dalam kinerja adalah pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dimiliki<sup>49</sup>. Dengan hasil yang didapatkan tentu menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan pemahaman tentang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memahami tugas mereka dengan jelas, karyawan cenderung akan lebih tenang dan fokus dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

DeVito juga menjelaskan salah satu dampak dari komunikasi interpersonal yang baik adalah perasaan saling melengkapi<sup>50</sup>. Karyawan dengan kelebihan tertentu akan menutupi kekurangan dari anggota timnya.

Hubungan ini bersifat timbal balik dengan keuntungan yang sesuai dengan kebutuhan, hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh DeVito tentang komunikasi interpersonal<sup>51</sup>. Interaksi timbal balik ini tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang diberikan.

Hal ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa salah satu dimensi komunikasi interpersonal adalah memiliki empat pada sesama

<sup>49</sup> Novis Ruth, "Kinerja Karyawan", Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021, Hal.6

<sup>50</sup> Rustini Wulandari, Amelia Rahmi, "Relasi Interpersonal Dalam Psikologi Komunikasi" Islamic Communication Journal Volume 3, Nomor 1, 2018 hal.67

<sup>51</sup> Joseph A. DeVito, "The Interpersonal Communication Book", Pearson, 2016 hal.26



karyawan. Dari hasil kuesioner yang didapatkan, 26 orang sangat setuju dan 14 orang setuju bahwa karyawan Radar Jember mampu menghargai kemampuan rekan kerja mereka.

Salah satu dimensi lainnya dalam komunikasi interpersonal adalah sikap saling mendukung<sup>52</sup>. Hasil kuesioner yang didapatkan adalah 12 orang sangat setuju, 10 orang setuju dan 2 orang setuju dalam memberikan bantuan yang tulus<sup>53</sup>. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Radar Jember mampu dan bersedia untuk memberikan bantuan yang tulus pada sesama karyawan. Hal ini tentunya akan sangat membantu anggota tim dalam bekerja. Dengan adanya dukungan antar anggota tim maka lingkungan yang tercipta akan jauh lebih harmonis dan mampu memberikan rasa aman bagi karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fransiska dan Agus yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel<sup>54</sup>. Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan.

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

<sup>52</sup> Joseph A. DeVito, "The Interpersonal Communication Book", Pearzon, 2016 hal.26

<sup>53</sup> Joseph A. DeVito, "The Interpersonal Communication Book", Pearzon, 2016 hal.26

<sup>54</sup> Fransiska, Agus, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang", Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik, Oktober 2021, Vol. 21 No. 2, 429-445

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 dengan menggunakan 40 karyawan Radar Jember sebagai sampel. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan didapatkan nilai  $0,000 < 0,005$  dengan hubungan yang sangat kuat dan korelasinya berbentuk positif, sehingga bisa dikatakan hipotesis penelitian ini bisa diterima ( $H_a$  diterima) dan  $H_0$  ditolak. Dalam pembahasan, disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Robbins juga menjelaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam memimpin anggota tim akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Temuan ini sejalan

dengan penelitian sebelumnya dan memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal di tempat kerja guna mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan kuat antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan di Radar Jember. Hal ini menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal dalam mencapai kinerja yang baik di lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan komunikasi interpersonal di tempat kerja dapat menjadi strategi yang

efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. DeVito juga menjelaskan salah satu dampak dari komunikasi interpersonal yang baik adalah perasaan saling melengkapi. Karyawan dengan kelebihan tertentu akan menutupi kekurangan dari anggota timnya. Hubungan ini bersifat timbal balik dengan keuntungan yang sesuai dengan kebutuhan, hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh DeVito tentang komunikasi interpersonal. Interaksi timbal balik ini tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang diberikan.

## B. SARAN

### 1. Untuk Radar Jember

Penelitian ini diharapkan bisa meneruskan penjeles pada Radar Jember tentang pengaruh yang diberikan oleh komunikasi interpersonal dalam kinerja karyawan yang akan diberikan kepada Perusahaan.

### 2. Untuk Karyawan

Di sini karyawan diharapkan mampu meningkatkan komunikasi interpersonal yang nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

### 3. Untuk Peneliti

Pada peneliti selanjutnya, peneliti tidak melakukan *try out* validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu peneliti selanjutnya menguji validitas alat ukur pada subjek. Penelitian ini banyak menggunakan data kuantitatif, dimana data disajikan dalam bentuk angka-angka dan bagi



## DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Nursiti, Deno Fedrick, “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime”, Jurnal *Psychomutiara* Vo. 2 No.1 Agustus 2018 46-56
- Elva, “Komunikasi Interpersonal” Penerbit: CV IRDH 2019, Hal. 6
- Fransiska, Agus “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang”, Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik, Oktober 2021, Vol. 21 No. 2, 429-445
- Fransiska, Agus “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang”, Jurnal Manajemen: Edisi Elektronik, Oktober 2021, Vol. 21 No. 2, 429-445
- Freud, Agus, “Metode Penelitian Kuantitatif”, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hal. 85-86.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- <https://radarjember.jawapos.com/pertanian-peternakan/791272874/radar-jember-terima-penghargaan-dari-hkti-dinobatkan-sebagai-media-corong-perjuangan-pertanian> diakses pada 28 November 2023 pukul 19.26
- Ilham, Theophilia, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas, Oktober 2020. Vol.8 No.2, 117-126
- Joseph A. DeVito, “The Interpersonal Communication Book”, Pearson, 2016 hal.26
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.6 No.4 2017, 1–10.
- Mahmudah, “Buku Referensi: Kinerja Pada Perusahaan Multinasional”, Penerbit: CV. Revka Prima Media, 2020, Hal. 31
- Mandasari, W, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja. Jurnal Manajemen UDINUS, 2011

Mellysa, “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia), Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2021, hal. 535

Novia dkk., “Kinerja Karyawan”, Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021 Hal.7-8

Rustini Wulandari, Amelia Rahmi, “Relasi Interpersonal Dalam Psikologi Komunikasi” Islamic Communication Journal Volume 3, Nomor 1, 2018

Nur., “Komunikasi Interpersonal”, 2018,

Patriana, E, Komunikasi Interpersonal Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta. Jurnal of Rural and Development, Vo.5 No.2, 2014 203– 214.

Rakhmansyah, A, Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.14, No.1, 2014, Hal. 1–9.

Rifqy, Yuliani, “Penerapan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Di Bank Jmabi”, e-Proceeding of Management, Vol. 8 No. 6, Desember 2022

Sugiyono, “Metode penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D”, (Bandung, Alpha Beta Publidhing Co, 203)

Suprihati, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, Vol.12 NO.1, 2014, 93–112

Winata dkk. “Analisis Tipe Gaya Kepemimpinan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT AyoMedia Network” Jurnal Manajemen Marantha, Vol.20, No.2, Mei 2021, 145-158

Suci Melati Suwardi, Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”, Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research Vol. 2, No. 1, 2023, 35-44

Akhmad Mitakhul Hudin, Meita Santi Budiani, “Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo” Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 8 No. 4 Tahun 2021, 1-11

Febrio Valentino, Muslimah Zahro Romas, Dewi Handayani Harahap, “Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta”, Jurnal Psikologi, Vol. 18, No 2, September 2022, 44-51

Dwi Astuti, Dhini Rama Dhania, “Work Engagement ditinjau dari Psychological Wellbeing dan Komunikasi Interpersonal”, Collabryzk Journal for Scientific Studies, 2021, 37-48

Ghea Aulia Coraima, Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Wanita Karir, Psikoborneo, Vol 7, No 4, 2019:636-642



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



# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Noor Feby Rahmawati

Nim : 204103050036

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam narasumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 25 Juni 2024

Saya yang menyatakan

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



Noor Feby Rahmawati  
Nim 204103050036

LAMPIRAN 1

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel/ Aspek	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis		
Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Kerja Pegawai PT. Jember Intermedia Digital	Komunikasi Interpersonal (V.x)	Keterbukaan	Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber data utama	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi. Dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sample</i> sejumlah 60 sampel yang bersedia/diijinkan untuk mengisi kuesioner	H0: Tidak terdapat hubungan antara variable <i>x</i> (Komunikasi Interpersonal) dengan variable <i>y</i> (Kinerja Kerja)		
		Berempati					
		Sikap saling mendukung					
		Perasaan positive dalam melakukan komunikasi					
	Kinerja Kerja (V.y)	Kuantitas kerja			Ketepatan waktu		Ha: Terdapat Hubungan antara variable <i>x</i> (Komunikasi Interpersonal) dengan variable <i>y</i> (Kinerja Kerja)
		Kualitas kerja					

## LAMPIRAN 2



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.4092/Un.22/6.a/PP.00.9/ 11 /2023 15 November 2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.  
Pimpinan Radar Jember

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Noor Feby Rahmawati  
NIM : 204103050036  
Fakultas : Dakwah  
Program Studi : Psikologi Islam  
Semester : VII (tujuh)

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 "Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Radar Jember"

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

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

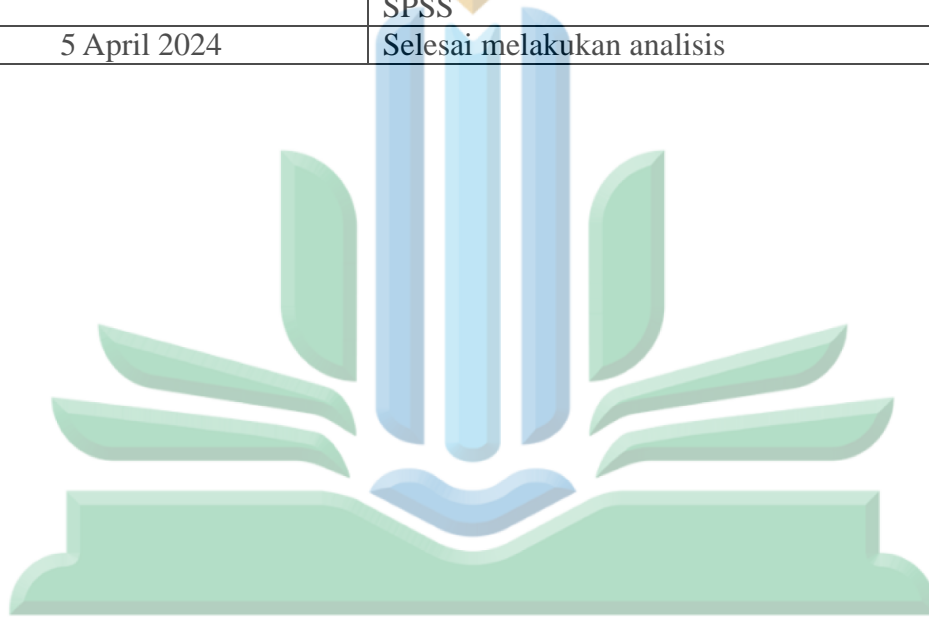
Siti Raudhatul Jannah



LAMPIRAN 3

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Tanggal	Kegiatan
1	25 Oktober 2023 -7 November 2023	Pencarian sumber informasi awal sebelum penelitian
2	27 November	Memberikan proposal penelitian
3	4 Desember 2024	Menerima izin penelitian
4	5 Desember 2023	Menyebarkan kuesioner di Radar Jember
5	27 April 2024	Olah data menggunakan SPSS
6	30 April 2024	Melakukan analisis data berdasarkan hasil SPSS
7	5 April 2024	Selesai melakukan analisis



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

#### LAMPIRAN 4

### PERNYATAAN HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA KERJA

Angket ini bertujuan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja kerja di Radar Jember. Saya berharap kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi angket isi secara jujur.

Atas perhatiannya dan kerjasamanya, terima kasih

Keterangan

ST : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Silahkan centang pernyataan sesuai dengan pilihan yang disediakan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menghargai kemampuan rekan kerja dalam menangani perbedaan pendapat dengan baik.				
2	Saya selalu siap untuk menerima ide, gagasan atau pendapat dari rekan tim dengan sikap terbuka dan tanpa merasa menghakimi				
3	Saya bersedia menerima perbedaan pendapat dan berusaha memahami sudut pandang orang lain				
4	Saya memberikan pendapat yang jelas dan baik				
5	Saya mampu menempatkan diri dalam posisi mereka dan memberikan dukungan yang tulus				
6	Saya menghormati hak orang lain untuk memiliki sudut pandang mereka sendiri				
7	Saya melakukan kontak mata dan menunjukkan minat saat orang lain berbicara				



9	Saya memberikan bantuan tanpa harus diminta				
10	Saya memahami kebutuhan guna mendukung produktivitas dan kolaborasi tim				
11	Saya selalu mencari cara untuk ikut serta dalam menyelesaikan masalah				
12	Saya bersikap positif agar dapat mempengaruhi suasana kerja dan membuat rekan kerja merasa dihargai				
13	Saya merencanakan dan mengatur prioritas dengan bijak				
14	Saya mampu merenungi dan memahami penyebab kesalahan yang ada				
15	Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan saya				
16	Saya merasa fasilitas yang diberikan sudah sesuai kebutuhan				
17	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan pedoman yang berlaku				
18	Saya berfokus dalam mengejar target yang diberikan				
19	Saya memahami tugas dan harapan yang diberikan pada saya				
20	Saya konsisten menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan				
21	Saya mampu mengatur tugas dengan teliti agar lebih efisien				
22	Saya merasa tidak mampu menghargai perbedaan pendapat dengan rekan kerja				
23	Saya kurang menerima ide dan gagasan yang diberikan oleh rekan tim				
24	Saya keberatan Ketika ada perbedaan pendapat dan tidak peduli dengan sudut pandang orang lain				
25	Saya memberikan pendapat sesuai keinginan saya meskipun kurang				



26	Saya acuh terhadap masalah orang lain dan tidak mampu memahami perasaan mereka				
27	Saya memaksa sudut pandang yang saya anggap benar				
28	Saya tidak peduli dengan pembicaraan orang lain dan ingin segera mengakhiri pembicaraan				
29	Saya hanya fokus dengan sudut pandang saya saja				
30	Saya membantu orang lain Ketika diminta saja				
31	Saya tidak peduli dengan produktivitas dan kolaborasi tim				
32	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada				
33	Saya tidak peduli sikap positif yang akan mempengaruhi suasana kerja				
34	Saya akan melakukan pekerjaan yang saya inginkan saja				
35	Saya tidak mampu memahami kesalahan yang terjadi				
36	Saya tidak terlalu memahami pekerjaan saja				
37	Saya merasa fasilitas yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan				
38	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya dan tidak peduli pada pedoman yang ada				
39	Saya berfokus pada kemampuan pribadi meskipun tidak sesuai dengan target yang diberikan				
40	Saya tidak memahami tugas dan pencapaian dalam bekerja				

41	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang ingin saya lakukan lebih dulu meskipun membutuhkan waktu yang lama				
42	Saya tidak mampu mengatur tugas saya dengan teliti agar lebih efisien				
43	Sebagai anggota tim, saya secara efektif memberikan tanggapan yang santun dan profesional terhadap ide atau usulan yang berbeda, menghormati serta sudut pandang orang lain				
44	Saya mendengarkan ide yang diberikan rekan tim dengan menunjukkan ketertarikan dan berusaha memahami maksud yang disampaikan				
45	Saya mengajukan pertanyaan untuk memahami sudut pandang rekan diskusi				
46	Saya memberikan pendapat yang mampu memecahkan masalah dan tantangan yang ada				
47	Saya bersedia memberikan waktu, sumber daya atau bantuan lain untuk membantu orang lain				
48	Saya memberikan dukungan moral ketika diperlukan untuk membantu orang lain agar mereka merasa didengar dan dihargai				
49	Saya mampu menciptakan lingkungan yang nyaman untuk berbagi ide dan masalah				
50	Saya melihat diskusi sebagai kesempatan untuk berkembang dan belajar				
51	Saya bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama				
52	Saya mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif				
53	Saya dapat berkontribusi pada pembuatan keputusan yang ada				
54	Saya merasa senang dan bersemangat Ketika terlibat dalam kolaborasi				

55	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan				
56	Saya aktif berusaha untuk memperbaiki diri sehingga kesalahan serupa tidak terulang				
57	Saya merasa mampu untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada				
58	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan keamanan dan standar yang ditetapkan				
59	Hasil kerja yang saya berikan sudah sesuai standar dan persyaratan yang ada				
60	Saya mampu merencanakan dengan baik sumber daya yang ada untuk mencapai target				
61	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam bekerja				
62	Saya mampu mengelola waktu dengan baik				
63	Saya mampu menghindari pemborosan waktu				
64	Saya seringkali kurang sensitif dalam memberikan tanggapan terhadap perbedaan pendapat, terkadang membuat suasana yang kurang nyaman				
65	Saya kurang menunjukkan minat pada saat rekan tim memberikan ide yang berbeda				
66	Saya bersikap acuh saat ada dalam diskusi dan tidak berminat untuk berinteraksi				
67	Saya memberikan pendapat sesuka saya meskipun tidak memecahkan masalah yang ada				
68	Saya keberatan jika harus memberikan waktu, sumber daya atau bantuan lain untuk membantu orang lain				
69	Saya tidak peduli saat orang lain membutuhkan dukungan moral				

70	Saya tidak mampu menciptakan lingkungan yang nyaman untuk orang lain				
71	Saya merasa diskusi tidak memberikan pengaruh dalam berkembang dan belajar				
72	Saya bekerja secara individu untuk kesuksesan saya sendiri				
73	Saya tidak peduli pada suasana kerja yang ada dalam tim				
74	Saya menghindari kontribusi dalam pengambilan keputusan				
75	Saya merasa kolaborasi adalah hal yang melelahkan				
76	Target dan standar yang diberikan terlalu berat untuk saya				
77	Saya melupakan kesalahan yang pernah terjadi				
78	Saya tidak mampu menyelesaikan tantangan yang diberikan				
79	Saya merasa fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan standar dan keamanan yang sudah ditetapkan				
80	Hasil kerja yang saya berikan sesuai dengan kemampuan saya meskipun tidak sesuai dengan standar yang ada				
81	Saya tidak mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai target yang ada				
82	Saya tidak peduli pada aturan yang ada				
83	Saya tidak mampu mengatur waktu pengerjaan tugas saya				
84	Dalam bekerja saya sangat boros waktu				

## Distribusi data

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menghargai kemampuan rekan kerja dalam menangani perbedaan pendapat dengan baik.	26	14	0	0
2	Saya selalu siap untuk menerima ide, gagasan atau pendapat dari rekan tim dengan sikap terbuka dan tanpa merasa menghakimi	27	13	0	0
3	Saya bersedia menerima perbedaan pendapat dan berusaha memahami sudut pandang orang lain	24	16	0	0
4	Saya memberikan pendapat yang jelas dan baik	13	27	0	0
5	Saya mampu menempatkan diri dalam posisi mereka dan memberikan dukungan yang tulus	15	22	3	0
6	Saya menghormati hak orang lain untuk memiliki sudut pandang mereka sendiri	25	15	0	0
7	Saya melakukan kontak mata dan menunjukkan minat saat orang lain berbicara	22	17	1	0
8	Saya mempertimbangkan sudut pandang orang lain	16	22	2	0
9	Saya memberikan bantuan tanpa harus diminta	12	10	2	0
10	Saya memahami kebutuhan guna mendukung produktivitas dan kolaborasi tim	21	16	3	0
11	Saya selalu mencari cara untuk ikut serta dalam menyelesaikan masalah	14	19	7	0
12	Saya bersikap positif agar dapat mempengaruhi suasana kerja dan membuat rekan kerja merasa dihargai	21	17	2	0
13	Saya merencanakan dan mengatur prioritas dengan bijak	20	19	1	0
14	Saya mampu merenungi dan memahami penyebab kesalahan yang ada	17	20	3	0
15	Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan saya	17	21	2	0
16	Saya merasa fasilitas yang diberikan sudah sesuai kebutuhan	14	17	9	0
17	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan pedoman yang berlaku	15	23	2	0
18	Saya berfokus dalam mengejar target yang berikan	20	17	3	0

19	Saya memahami tugas dan harapan yang diberikan pada saya	19	19	2	0
20	Saya konsisten menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	19	18	3	0
21	Saya mampu mengatur tugas dengan teliti agar lebih efisien	16	19	4	1
22	Saya merasa tidak mampu menghargai perbedaan pendapat dengan rekan kerja	1	8	19	12
23	Saya kurang menerima ide dan gagasan yang diberikan oleh rekan tim	0	5	23	12
24	Saya keberatan Ketika ada perbedaan pendapat dan tidak peduli dengan sudut pandang orang lain	1	7	20	12
25	Saya memberikan pendapat sesuai keinginan saya meskipun kurang	2	16	15	7
26	Saya acuh terhadap masalah orang lain dan tidak mampu memahami perasaan mereka	0	7	17	16
27	Saya memaksa sudut pandang yang saya anggap benar	0	5	15	20
28	Saya tidak peduli dengan pembicaraan orang lain dan ingin segera mengakhiri pembicaraan	1	4	17	18
29	Saya hanya fokus dengan sudut pandang saya saja	0	5	18	17
30	Saya membantu orang lain Ketika diminta saja	0	5	20	15
31	Saya tidak peduli dengan produktivitas dan kolaborasi tim	0	2	18	20
32	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada	0	2	19	19
33	Saya tidak peduli sikap positif yang akan mempengaruhi suasana kerja	0	1	23	16
34	Saya akan melakukan pekerjaan yang saya inginkan saja	0	7	22	11
35	Saya tidak mampu memahami kesalahan yang terjadi	0	1	25	14
36	Saya tidak terlalu memahami pekerjaan saja	0	0	23	17
37	Saya merasa fasilitas yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan	0	7	23	10
38	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya dan tidak peduli pada pedoman yang ada	0	3	17	20

39	Saya berfokus pada kemampuan pribadi meskipun tidak sesuai dengan target yang diberikan	1	9	18	12
40	Saya tidak memahami tugas dan pencapaian dalam bekerja	0	0	20	20
41	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang ingin saya lakukan lebih dulu meskipun membutuhkan waktu yang lama	0	4	25	11
42	Saya tidak mampu mengatur tugas saya dengan teliti agar lebih efisien	2	1	21	16
43	Sebagai anggota tim, saya secara efektif memberikan tanggapan yang santun dan profesional terhadap ide atau usulan yang berbeda, menghormati serta sudut pandang orang lain	21	18	1	0
44	Saya mendengarkan ide yang diberikan rekan tim dengan menunjukkan ketertarikan dan berusaha memahami maksud yang disampaikan	18	20	2	0
45	Saya mengajukan pertanyaan untuk memahami sudut pandang rekan diskusi	15	22	3	0
46	Saya memberikan pendapat yang mampu memecahkan masalah dan tantangan yang ada	19	19	2	0
47	Saya bersedia memberikan waktu, sumber daya atau bantuan lain untuk membantu orang lain	16	18	6	0
48	Saya memberikan dukungan moral ketika diperlukan untuk membantu orang lain agar mereka merasa didengar dan dihargai	16	22	2	0
49	Saya mampu menciptakan lingkungan yang nyaman untuk berbagi ide dan masalah	21	17	2	0
50	Saya melihat diskusi sebagai kesempatan untuk berkembang dan belajar	21	17	2	0
51	Saya bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama	22	18	0	0
52	Saya mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif	16	24	0	0
53	Saya dapat berkontribusi pada pembuatan keputusan yang ada	18	21	1	0
54	Saya merasa senang dan bersemangat Ketika terlibat dalam kolaborasi	21	19	0	0



55	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	17	23	0	0
56	Saya aktif berusaha untuk memperbaiki diri sehingga kesalahan serupa tidak terulang	21	19	0	0
57	Saya merasa mampu untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada	15	25	0	0
58	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan keamanan dan standar yang ditetapkan	15	20	5	0
59	Hasil kerja yang saya berikan sudah sesuai standar dan persyaratan yang ada	12	24	4	0
60	Saya mampu merencanakan dengan baik sumber daya yang ada untuk mencapai target	18	20	2	0
61	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam bekerja	20	20	0	0
62	Saya mampu mengelola waktu dengan baik	17	19	4	0
63	Saya mampu menghindari pemborosan waktu	18	11	11	0
64	Saya seringkali kurang sensitif dalam memberikan tanggapan terhadap perbedaan pendapat, terkadang membuat suasana yang kurang nyaman	2	9	18	11
65	Saya kurang menunjukkan minat pada saat rekan tim memberikan ide yang berbeda	1	5	21	13
66	Saya bersikap acuh saat ada dalam diskusi dan tidak berminat untuk berinteraksi	1	4	19	16
67	Saya memberikan pendapat sesuka saya meskipun tidak memecahkan masalah yang ada	1	3	20	16
68	Saya keberatan jika harus memberikan waktu, sumber daya atau bantuan lain untuk membantu orang lain	0	2	20	18
69	Saya tidak peduli saat orang lain membutuhkan dukungan moral	0	2	17	21
70	Saya tidak mampu menciptakan lingkungan yang nyaman untuk orang lain	0	2	24	14
71	Saya merasa diskusi tidak memberikan pengaruh dalam berkembang dan belajar	0	4	16	20
72	Saya bekerja secara individu untuk kesuksesan saya sendiri	0	2	20	18
73	Saya tidak peduli pada suasana kerja yang ada dalam tim	0		19	21

74	Saya menghindari kontribusi dalam pengambilan keputusan	0	1	23	16
75	Saya merasa kolaborasi adalah hal yang melelahkan	0	2	20	18
76	Target dan standar yang diberikan terlalu berat untuk saya	0	2	22	16
77	Saya melupakan kesalahan yang pernah terjadi	0	4	17	19
78	Saya tidak mampu menyelesaikan tantangan yang diberikan	0	2	22	16
79	Saya merasa fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan standar dan keamanan yang sudah ditetapkan	0	5	23	12
80	Hasil kerja yang saya berikan sesuai dengan kemampuan saya meskipun tidak sesuai dengan standar yang ada	0	9	19	12
81	Saya tidak mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai target yang ada	0	6	21	13
82	Saya tidak peduli pada aturan yang ada	0	1	17	22
83	Saya tidak mampu mengatur waktu pengerjaan tugas saya	0	2	20	18
84	Dalam bekerja saya sangat boros waktu	1	1	19	19

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





X10 Pearson Correlation	.357	.495	.583	.351	.436	.471	.402	.603	.481	1	.555	.567	.313	.433	.402	.138	.545	.299	.509	.503	.570	.330	.686	.390	.434	.394	.370	.362	.596	.462	.187	.366	.406	.389	.464	.520	.325		
Sig. (2-tailed)	.024	.00	.000	.026	.005	.002	.010	.000	.002	.000	.000	.000	.049	.005	.010	.395	.000	.061	.001	.001	.000	.038	.000	.013	.005	.012	.018	.022	.000	.003	.248	.020	.009	.013	.003	.001	.041		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X11 Pearson Correlation	.332	.400	.348	.359	.409	.413	.476	.407	.547	.555	1	.762	.444	.553	.305	.229	.561	.224	.375	.467	.551	.413	.638	.358	.487	.561	.468	.426	.624	.622	.345	.522	.440	.450	.591	.522	.372		
Sig. (2-tailed)	.031	.010	.028	.023	.005	.008	.002	.009	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.056	.155	.000	.166	.017	.002	.000	.008	.000	.023	.001	.000	.002	.006	.000	.000	.029	.001	.005	.004	.000	.001	.018		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12 Pearson Correlation	.324	.377	.483	.526	.374	.448	.466	.395	.414	.567	.762	1	.386	.517	.369	.218	.685	.357	.469	.518	.528	.606	.772	.625	.656	.682	.726	.643	.742	.682	.543	.785	.727	.639	.696	.764	.402		
Sig. (2-tailed)	.042	.016	.002	.000	.018	.004	.002	.012	.008	.000	.000	.000	.014	.001	.019	.181	.000	.024	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X22 Pearson Correlation	.387	.390	.317	.162	.345	.317	.056	.187	.573	.313	.444	.386	1	.703	.636	.579	.516	.569	.536	.591	.660	.499	.528	.379	.295	.455	.183	.339	.301	.233	.243	.331	.319	.277	.367	.321	.436		
Sig. (2-tailed)	.014	.011	.046	.317	.025	.046	.731	.249	.000	.045	.004	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.016	.064	.003	.258	.032	.059	.148	.131	.037	.045	.083	.020	.044	.005		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X23 Pearson Correlation	.538	.618	.471	.402	.458	.545	.169	.317	.538	.433	.553	.517	.703	1	.711	.549	.518	.593	.633	.698	.677	.598	.650	.401	.545	.628	.325	.477	.413	.423	.456	.517	.492	.504	.369	.504	.513		
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.010	.003	.000	.297	.047	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.041	.002	.008	.006	.003	.001	.001	.001	.019	.001	.001	.001		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X24 Pearson Correlation	.351	.423	.352	.214	.337	.351	.086	.344	.448	.402	.308	.369	.636	.711	1	.485	.335	.613	.536	.738	.513	.486	.467	.365	.272	.443	.171	.380	.391	.216	.344	.369	.356	.392	.166	.294	.411		
Sig. (2-tailed)	.026	.001	.026	.185	.034	.026	.597	.030	.004	.010	.058	.019	.000	.000	.002	.035	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.021	.085	.004	.291	.016	.012	.181	.030	.019	.024	.012	.305	.066	.008		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X25 Pearson Correlation	.349	.377	.175	.276	-.005	.134	-.233	.083	.584	.138	.229	.216	.579	.549	.485	1	.503	.477	.323	.311	.474	.200	.254	.222	.195	.168	.097	.131	.230	.168	.296	.319	.193	.324	.142	.234	.430		
Sig. (2-tailed)	.021	.011	.281	.085	.975	.409	.148	.612	.000	.395	.156	.181	.000	.000	.002	.001	.002	.042	.051	.002	.217	.113	.169	.227	.301	.553	.418	.154	.301	.063	.045	.232	.041	.381	.146	.006			
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X26 Pearson Correlation	.373	.288	.395	.448	.363	.312	.270	.413	.499	.545	.561	.685	.516	.518	.335	.503	1	.477	.614	.524	.718	.583	.741	.558	.536	.557	.650	.599	.680	.557	.353	.568	.559	.592	.584	.641	.453		
Sig. (2-tailed)	.018	.070	.012	.004	.022	.050	.092	.006	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.035	.001	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X27 Pearson Correlation	.395	.374	.367	.240	.389	.417	.074	.361	.352	.295	.224	.357	.569	.593	.613	.477	.477	1	.840	.768	.720	.686	.518	.497	.361	.493	.329	.406	.424	.308	.486	.418	.343	.367	.306	.441	.627		
Sig. (2-tailed)	.012	.011	.020	.136	.013	.007	.651	.022	.026	.061	.166	.024	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.022	.001	.038	.009	.006	.053	.001	.007	.030	.020	.055	.004	.000		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X28 Pearson Correlation	.434	.492	.532	.221	.468	.518	.287	.572	.436	.509	.375	.469	.536	.633	.536	.323	.614	.840	1	.808	.808	.771	.760	.595	.366	.470	.356	.450	.478	.355	.397	.413	.430	.423	.425	.515	.652		
Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.170	.002	.001	.073	.000	.005	.001	.017	.002	.000	.000	.000	.042	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.002	.024	.004	.002	.024	.011	.006	.006	.007	.006	.001	.000		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id



X29 Pearson Correlation	.556	.464	.512	.401	.516	.495	.249	.631	.412	.503	.467	.518	.591	.698	.738	.311	.524	.768	.808	.724	.850	.720	.518	.471	.518	.393	.559	.528	.392	.502	.580	.548	.542	.401	.495	.586
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.010	.001	.001	.121	.000	.008	.001	.002	.001	.000	.000	.000	.051	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.012	.000	.000	.012	.001	.000	.000	.010	.001	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X30 Pearson Correlation	.357	.504	.540	.383	.441	.449	.121	.429	.529	.570	.551	.528	.660	.677	.513	.474	.718	.720	.808	.724	.673	.787	.656	.552	.648	.441	.564	.568	.583	.429	.464	.494	.386	.470	.511	.683
Sig. (2-tailed)	.024	.001	.000	.015	.004	.004	.457	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.006	.003	.001	.014	.002	.001	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X31 Pearson Correlation	.471	.349	.537	.466	.396	.504	.275	.497	.277	.330	.413	.606	.499	.598	.486	.200	.583	.686	.771	.850	.673	.733	.656	.542	.567	.537	.676	.456	.495	.497	.678	.690	.502	.418	.556	.551
Sig. (2-tailed)	.002	.021	.000	.002	.011	.001	.086	.001	.084	.038	.008	.000	.001	.000	.001	.217	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.001	.007	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X32 Pearson Correlation	.470	.530	.686	.496	.480	.413	.337	.518	.523	.686	.638	.772	.528	.650	.467	.254	.741	.518	.760	.720	.787	.733	.751	.585	.659	.547	.696	.631	.590	.518	.637	.740	.621	.679	.770	.463
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.002	.008	.034	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.113	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X33 Pearson Correlation	.221	.288	.478	.513	.430	.254	.353	.389	.459	.390	.358	.625	.379	.401	.365	.222	.558	.497	.595	.518	.656	.656	.751	.385	.563	.586	.529	.554	.643	.389	.545	.636	.383	.400	.575	.536
Sig. (2-tailed)	.170	.072	.002	.001	.006	.113	.025	.013	.003	.013	.023	.000	.016	.010	.021	.169	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.015	.011	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X43 Pearson Correlation	.383	.439	.652	.536	.228	.330	.125	.239	.255	.434	.487	.656	.295	.545	.272	.195	.536	.361	.366	.471	.552	.542	.585	.385	.783	.685	.661	.654	.705	.638	.656	.734	.466	.547	.686	.275
Sig. (2-tailed)	.015	.005	.000	.000	.157	.038	.442	.137	.112	.005	.001	.000	.064	.000	.089	.227	.000	.022	.020	.002	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.086	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X44 Pearson Correlation	.324	.384	.473	.439	.443	.354	.204	.180	.240	.394	.561	.682	.455	.628	.443	.168	.557	.493	.470	.518	.648	.567	.659	.563	.783	.657	.703	.835	.729	.422	.656	.620	.442	.530	.642	.411
Sig. (2-tailed)	.042	.014	.002	.005	.004	.025	.207	.267	.136	.012	.000	.000	.003	.000	.004	.301	.000	.001	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.012
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X45 Pearson Correlation	.105	.169	.323	.543	.444	.215	.434	.422	.233	.370	.468	.726	.183	.325	.171	.097	.650	.329	.356	.393	.441	.537	.547	.586	.685	.657	.703	.835	.729	.422	.656	.620	.442	.530	.642	.411
Sig. (2-tailed)	.520	.293	.042	.000	.004	.182	.005	.007	.148	.019	.002	.000	.258	.041	.291	.553	.000	.038	.024	.012	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.004	.000	.000	.008
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X46 Pearson Correlation	.263	.321	.504	.589	.348	.209	.162	.227	.139	.362	.426	.643	.339	.477	.380	.131	.599	.406	.450	.559	.564	.676	.696	.529	.661	.745	.703	.595	.599	.599	.643	.741	.626	.689	.689	.241
Sig. (2-tailed)	.100	.044	.001	.000	.028	.196	.319	.159	.392	.022	.006	.000	.032	.002	.016	.419	.000	.009	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.134	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X47 Pearson Correlation	.263	.325	.439	.516	.537	.277	.507	.594	.501	.596	.624	.742	.301	.413	.391	.230	.680	.424	.478	.528	.568	.456	.631	.554	.654	.614	.835	.595	.737	.469	.560	.540	.439	.577	.627	.388
Sig. (2-tailed)	.101	.044	.005	.001	.000	.083	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.059	.008	.012	.154	.000	.006	.002	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.005	.000	.000	.013	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

digilib.uinckhas.ac.id

digilib.uinckhas.ac.id

digilib.uinckhas.ac.id

digilib.uinckhas.ac.id

digilib.uinckhas.ac.id

digilib.uinckhas.ac.id



X48 Pearson Correlation	.324	.384	.473	.622	.443	.354	.439	.405	.400	.462	.622	.682	.235	.423	.216	.168	.557	.308	.355	.392	.583	.495	.590	.643	.705	.779	.729	.599	.737	.405	.464	.534	.403	.490	.567	.444		
Sig. (2-tailed)	.042	.014	.002	.000	.004	.025	.005	.010	.011	.003	.000	.000	.148	.006	.181	.301	.000	.053	.024	.012	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.003	.000	.010	.001	.000	.004			
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		
X49 Pearson Correlation	.449	.518	.589	.602	.204	.203	.052	.237	.204	.187	.345	.543	.243	.456	.344	.296	.353	.486	.397	.502	.429	.497	.518	.389	.638	.554	.422	.599	.469	.405	.691	.729	.660	.648	.757	.337		
Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.207	.209	.750	.142	.207	.248	.029	.000	.131	.003	.030	.063	.026	.001	.011	.001	.000	.006	.001	.001	.013	.000	.000	.007	.000	.002	.010	.000	.000	.000	.000	.034		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X50 Pearson Correlation	.324	.377	.483	.616	.233	.448	.234	.321	.335	.366	.522	.785	.331	.517	.369	.319	.568	.418	.413	.580	.464	.678	.637	.545	.656	.537	.656	.643	.560	.464	.691	.897	.639	.540	.764	.453		
Sig. (2-tailed)	.042	.016	.002	.000	.145	.004	.146	.043	.034	.020	.001	.000	.037	.001	.019	.045	.000	.007	.008	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X51 Pearson Correlation	.390	.445	.698	.628	.201	.337	.225	.290	.328	.406	.440	.727	.319	.492	.356	.193	.559	.343	.430	.548	.494	.690	.740	.636	.734	.621	.620	.741	.540	.534	.729	.897	.636	.616	.850	.315		
Sig. (2-tailed)	.013	.004	.000	.000	.214	.033	.163	.070	.039	.005	.005	.000	.045	.001	.024	.232	.000	.030	.006	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.048		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X52 Pearson Correlation	.492	.458	.458	.523	.272	.211	.242	.303	.190	.389	.450	.639	.277	.504	.392	.324	.592	.367	.423	.542	.386	.502	.621	.383	.466	.490	.442	.626	.439	.403	.660	.639	.636	.771	.777	.283		
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.001	.089	.192	.132	.057	.239	.013	.004	.000	.083	.001	.012	.041	.000	.020	.007	.000	.014	.001	.000	.015	.002	.001	.004	.000	.005	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.077		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X53 Pearson Correlation	.382	.445	.546	.440	.300	.131	.343	.246	.236	.464	.591	.696	.367	.369	.166	.142	.584	.306	.425	.401	.470	.418	.679	.400	.547	.569	.530	.689	.577	.490	.648	.540	.616	.771	.837	.150		
Sig. (2-tailed)	.015	.004	.000	.004	.060	.421	.030	.127	.142	.003	.000	.000	.020	.015	.305	.381	.000	.055	.006	.010	.002	.007	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.356		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X54 Pearson Correlation	.457	.516	.654	.553	.309	.297	.364	.319	.350	.520	.522	.764	.321	.504	.294	.234	.641	.441	.515	.495	.511	.556	.770	.575	.686	.653	.642	.689	.627	.567	.757	.764	.850	.777	.837	.307		
Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.053	.062	.021	.045	.027	.001	.001	.000	.044	.001	.066	.146	.000	.004	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.054		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X64 Pearson Correlation	.227	.495	.270	.341	.411	.528	.226	.547	.449	.325	.372	.402	.436	.513	.411	.430	.453	.627	.652	.586	.683	.551	.463	.536	.275	.392	.411	.241	.388	.444	.337	.453	.315	.283	.150	.307		
Sig. (2-tailed)	.153	.001	.092	.032	.008	.000	.162	.000	.004	.041	.018	.010	.005	.001	.008	.006	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.086	.012	.008	.134	.013	.004	.034	.003	.046	.077	.356	.054		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X65 Pearson Correlation	.224	.364	.379	.224	.413	.444	.305	.595	.417	.399	.242	.242	.387	.381	.390	.166	.411	.532	.699	.619	.651	.601	.474	.565	.251	.331	.356	.261	.370	.390	.114	.300	.325	.112	.092	.196	.771	
Sig. (2-tailed)	.163	.021	.016	.164	.008	.004	.056	.000	.007	.011	.132	.133	.014	.015	.013	.305	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.118	.037	.024	.104	.019	.013	.483	.060	.041	.490	.572	.224	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X66 Pearson Correlation	.250	.528	.487	.127	.341	.546	.234	.447	.350	.514	.352	.418	.507	.557	.418	.260	.553	.551	.775	.603	.696	.607	.655	.464	.374	.468	.341	.392	.317	.351	.209	.418	.446	.418	.361	.461	.698	
Sig. (2-tailed)	.113	.000	.001	.433	.031	.000	.147	.004	.027	.001	.026	.007	.001	.000	.007	.104	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.018	.002	.031	.012	.046	.026	.197	.007	.004	.007	.022	.003	.000		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id



X67 Pearson Correlation	.360	.421	.534	.334	.041	.155	-.115	.257	.280	.171	.255	.465	.433	-.342	.383	.284	.319	.451	.411	.506	.441	.543	.544	.522	.420	.461	.277	.381	.215	.279	.627	.585	.636	.404	.347	.512	.515	
Sig. (2-tailed)	.023	.007	.000	.035	.800	.339	.481	.110	.080	.291	.112	.002	.005	.031	.015	.075	.045	.003	.008	.001	.004	.000	.000	.001	.007	.003	.083	.015	.182	.081	.000	.000	.000	.010	.028	.001	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X68 Pearson Correlation	.393	.290	.437	.200	.561	.415	.325	.474	.392	.406	.465	.540	.608	.521	.403	.166	.626	.591	.756	.665	.665	.694	.759	.627	.419	.616	.433	.459	.465	.420	.408	.475	.561	.421	.497	.586	.525	
Sig. (2-tailed)	.012	.070	.005	.216	.000	.008	.041	.002	.012	.005	.003	.000	.000	.001	.010	.306	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.005	.003	.002	.007	.009	.002	.000	.007	.001	.000	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X69 Pearson Correlation	.412	.287	.483	.345	.444	.448	.311	.395	.256	.366	.462	.642	.440	.517	.312	.061	.568	.539	.695	.642	.591	.822	.772	.704	.502	.682	.515	.571	.379	.537	.395	.571	.642	.466	.462	.595	.504	
Sig. (2-tailed)	.008	.073	.002	.025	.004	.004	.051	.012	.110	.020	.003	.000	.004	.001	.050	.710	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.016	.000	.012	.000	.000	.002	.003	.000	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X70 Pearson Correlation	.301	.374	.532	.585	.479	.232	.386	.534	.502	.541	.441	.555	.256	.422	.244	.104	.577	.161	.444	.424	.475	.427	.733	.632	.410	.400	.554	.451	.579	.477	.298	.479	.578	.385	.406	.513	.389	
Sig. (2-tailed)	.058	.017	.000	.000	.002	.150	.014	.000	.001	.000	.004	.000	.111	.007	.128	.522	.000	.320	.004	.006	.002	.006	.000	.005	.010	.000	.003	.000	.002	.062	.002	.000	.014	.009	.001	.013		
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X71 Pearson Correlation	.205	.177	.262	.306	.389	.467	.317	.421	.141	.227	.547	.663	.302	.432	.290	.009	.437	.379	.514	.567	.399	.690	.579	.495	.344	.491	.515	.462	.378	.362	.356	.663	.545	.431	.361	.423	.526	
Sig. (2-tailed)	.203	.274	.103	.055	.013	.002	.046	.007	.387	.158	.000	.000	.058	.005	.070	.958	.005	.016	.001	.000	.011	.000	.000	.001	.030	.001	.001	.003	.016	.022	.024	.000	.000	.006	.022	.007	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X72 Pearson Correlation	.144	.293	.473	.256	.300	.266	.282	.330	.080	.258	.439	.609	.233	.355	.216	-.094	.438	.246	.470	.392	.389	.567	.659	.563	.391	.559	.514	.526	.368	.412	.405	.537	.621	.490	.490	.567	.392	
Sig. (2-tailed)	.376	.067	.002	.110	.060	.098	.076	.038	.624	.107	.005	.000	.148	.025	.181	.563	.005	.125	.002	.012	.013	.000	.000	.013	.000	.001	.000	.019	.008	.010	.000	.000	.001	.001	.000	.012	.012	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X73 Pearson Correlation	.241	.195	.347	.232	.476	.401	.272	.319	.257	.282	.379	.595	.450	.504	.426	.050	.434	.513	.649	.568	.511	.641	.689	.669	.320	.567	.392	.433	.341	.309	.407	.510	.548	.368	.376	.499	.488	
Sig. (2-tailed)	.123	.226	.028	.149	.002	.010	.089	.045	.110	.078	.016	.000	.004	.001	.008	.757	.005	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.012	.005	.032	.052	.009	.001	.000	.000	.020	.017	.001	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X74 Pearson Correlation	.221	.388	.574	.313	.352	.254	.266	.307	.197	.390	.425	.625	.318	.401	.365	-.007	.429	.429	.532	.449	.443	.497	.676	.560	.471	.643	.508	.529	.487	.402	.553	.545	.636	.478	.572	.669	.367	
Sig. (2-tailed)	.170	.013	.000	.049	.026	.113	.095	.054	.224	.013	.006	.000	.045	.010	.021	.965	.006	.006	.000	.004	.004	.001	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.001	.010	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.020	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X75 Pearson Correlation	.144	.293	.473	.348	.300	.354	.125	.330	.080	.258	.439	.609	.344	.492	.330	.010	.379	.308	.470	.518	.454	.640	.659	.563	.391	.485	.443	.526	.307	.338	.405	.609	.621	.490	.411	.481	.444	
Sig. (2-tailed)	.376	.067	.002	.028	.060	.025	.441	.038	.624	.107	.005	.000	.030	.001	.038	.945	.016	.053	.002	.001	.003	.000	.000	.000	.013	.002	.004	.000	.054	.033	.010	.000	.000	.001	.008	.002	.004	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TO TA LX Pearson Correlation	.517	.591	.667	.583	.551	.540	.394	.589	.557	.624	.670	.810	.615	.752	.592	.377	.762	.679	.799	.818	.819	.820	.906	.746	.680	.757	.672	.708	.724	.684	.631	.757	.774	.661	.653	.781	.678	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id











## LAMPIRAN 6

### Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

#### Reliability

Notes		
Output Created		21-APR-2024 02:12:04
Comments		
Input	Data	D:\Rahma\tugas\8\SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
Resources	Processor Time	/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,62

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	48

# LAMPIRAN 7

## Uji Reliabilitas Kinerja Kerja

### Reliability

		Notes
Output Created		21-APR-2024 02:14:12
Comments		
Input	Data	D:\Rahma\tugas\8\SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y34 Y35 Y36 Y37 Y38 Y39 Y40 Y41 Y42 Y55 Y56 Y57 Y58 Y59 Y60 Y61 Y62 Y63 Y76 Y77 Y78 Y79 Y80 Y81 Y82 Y83 Y84 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

### Scale: ALL VARIABLES

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	36

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

## LAMPIRAN 8

### Uji Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX	40	124	192	160,85	20,202
TOTALY	40	92	144	119,33	16,122
Valid N (listwise)	40				

### Uji Kategori Komunikasi Interpersonal

#### kategori\_Komunikasi\_Interpersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	20,0	20,0	20,0
	Sedang	24	60,0	60,0	80,0
	Tinggi	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Uji Kategori Kinerja Kerja

#### Kategori\_Kinerja\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	17,5	17,5	17,5
	Sedang	25	62,5	62,5	80,0
	Tinggi	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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



## LAMPIRAN 9

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,20060594
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,089
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.1449

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Linearitas

#### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY *	Between Groups (Combined)	9597,275	25	383,891	9,962	,000
TOTALX	Linearity	8114,675	1	8114,675	210,575	,000
	Deviation from Linearity	1482,600	24	61,775	1,603	,181
	Within Groups	539,500	14	38,536		
Total		10136,775	39			

### Uji Korelasi

#### Correlations

		TOTALX	TOTALY
TOTALX	Pearson Correlation	1	,895**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
TOTALY	Pearson Correlation	,895**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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