

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEMAMPUAN INTERPERSONAL COMMUNICATION
ATASAN DENGAN LEADER MEMBER EXCHANGE PADA
WEDDING ORGANIZER ABC JEMBER**

SKRIPSI



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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEMAMPUAN INTERPERSONAL COMMUNICATION
ATASAN DENGAN LEADER MEMBER EXCHANGE PADA
WEDDING ORGANIZER ABC 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



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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEMAMPUAN INTERPERSONAL COMMUNICATION
ATASAN DENGAN LEADER MEMBER EXCHANGE PADA
WEDDING ORGANIZER ABC 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

Oleh :

INDAH RAMADHAN SUKEMI
NIM : 212103050043

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Nurin Amalia Hamid S.Psi, M.Psi, T
NIP. 199505132022032002

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEMAMPUAN INTERPERSONAL COMMUNICATION ATASAN
DENGAN LEADER MEMBER EXCHANGE PADA WEDDING
ORGANIZER ABC JEMBER
SKRIPSI**

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

Hari : Selasa
Tanggal : 23 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua

Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP. 198712232019032005

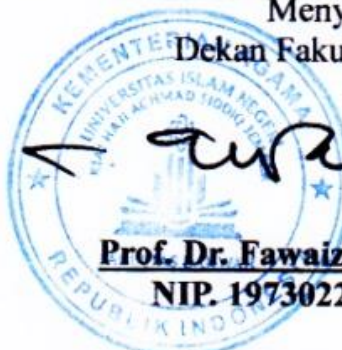
Sekretaris

Firdaus Dwi Cahyono Kurniawan, S.E., M.I.Kom
NIP. 198110162023211011

Anggota:

1. Dr. Moh. Mahfudz Faqih, S.Pd., M.Si.
2. Nurin Amalia Hamid, M.Psi.T.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



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

MOTTO

“Komunikasi bukan sekadar penyampaian pesan, melainkan proses membangun hubungan dan pemahaman bersama”. *



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

* Devito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Education.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil Alamin, dengan penuh rasa syukur dan ketulusan hati, setelah melalui perjalanan panjang yang penuh tantangan, pembelajaran, dan proses pendewasaan diri, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Setiap langkah dalam proses penelitian hingga penyusunan skripsi ini bukanlah hasil dari usaha penulis sendiri, melainkan buah dari doa, dukungan, serta semangat yang diberikan oleh orang-orang yang berarti dalam hidup penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Teruntuk yang teristimewa ayah dan ibu tercinta sumber kekuatan hidup saya, bapak Sukemi dan ibu Yepit Supiyah yang tidak pernah berhenti memberikan cinta, perhatian, dan doa terbaik untuk penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan, dorongan moral, dan keyakinan kalian bahwa penulis mampu melewati setiap tahap kehidupan ini. Semangat dan ketulusan kalian menjadi sumber energi bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini, serta terima kasih telah mempercayakan hal yang begitu besar kepada penulis untuk mampu menghadapi apapun kesulitan dalam hidup ini.
2. Penyemangat dan *support system* penulis, kedua kakakku, Renti Avita Sari dan Wahyu Saputra Sukemi. Yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan di setiap langkah penulis, yang telah mendedikasikan sebagian dana untuk membantu penulis merasa nyaman dan tenang dalam masa pendidikan, serta menjadi pengingat bahwa penulis tidak pernah berjuang sendirian dalam melewati setiap langkah kehidupan. Terima kasih sudah memberikan contoh yang baik dan memberikan bentuk kedamaian yang luar biasa kepada adikmu ini.
3. Kepada teman-teman seperjuangan, yang selalu hadir di tengah suka dan duka dari awal hingga akhir pendidikan. Terima kasih atas tawa, semangat, motivasi, dan kebersamaan yang membuat perjalanan akademik ini terasa lebih ringan dan bermakna. Kehadiran kalian menjadi bagian penting dari proses saya menyelesaikan karya ini dan begitu penuh makna.
4. Kepada dosen pembimbing, ibu Nurin Amalia Hamid S.Psi, M.Psi, T. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian dalam memberikan arahan serta bimbingan selama proses penelitian ini. Kesabaran dan dedikasi dalam mengarahkan penulis menjadi pemicu penting hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “hubungan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan *interpersonal communication* dengan *leader member exchange* pada wedding organizer ABC jember”.

Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa dalam proses penyusunan tugas akhir atau skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hepni, S.Ag., MM., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, beserta seluruh jajarannya yang senantiasa berusaha menyediakan fasilitas terbaik dalam mendukung proses pembelajaran kami selama menempuh studi di kampus ini.
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah, bersama seluruh jajarannya yang telah memberikan izin serta dukungan fasilitas kepada penulis selama menjalani proses penelitian hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A. selaku ketua jurusan Psikologi Islam yang telah memberikan peluang dan wadah bagi mahasiswa untuk terus mengasah dan mengembangkan potensi diri, serta senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan studi hingga selesai.
4. Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam, yang telah memberikan kesempatan serta ruang bagi mahasiswa untuk

terus berupaya mengembangkan potensi diri, sekaligus senantiasa memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan studi hingga tuntas.

5. Nurin Amalia Hamid S.Psi, M.Psi,T. selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan arahan sejak tahap awal pengajuan hingga tersusunnya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Dakwah serta Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan wawasan berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Kepada ABC Weeding Organizer Jember atas kesempatan yang diberikan dalam melaksanakan penelitian serta uji coba sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Orang tua, keluarga, serta teman-teman penulis yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan moral maupun materi selama proses penyusunan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Namun demikian, penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Jember, 18 November 2025

Penulis

ABSTRAK

Indah Ramadhan Sukemi, 2025: Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kemampuan Interpersonal Communication Atasan Dengan Leader Member Exchange Pada Wedding Organizer ABC Jember

Kata Kunci: *Interpersonal Communication, Leader Member Exchange, Karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap kemampuan *Interpersonal Communication* atasan dengan *Leader Member Exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya membangun hubungan kerja yang efektif antara pemimpin dan karyawan dalam industri jasa, khususnya wedding organizer yang menuntut koordinasi, komunikasi, serta kerja sama yang optimal. Persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kualitas hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan dalam lingkungan kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Wedding Organizer ABC Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner persepsi karyawan terhadap kemampuan interpersonal communication atasan dan leader member exchange yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (Pearson correlation) sebesar 0,816, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan interpersonal communication atasan dengan leader member exchange pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan, maka semakin tinggi pula kualitas hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Implikasi penelitian ini bagi pemilik usaha kreatif adalah pentingnya meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal atasan melalui pelatihan kepemimpinan, pendampingan rutin, serta penerapan strategi komunikasi yang efektif. Dalam industri kreatif yang menuntut kolaborasi tinggi, kualitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan menjadi faktor kunci untuk menghasilkan kinerja dan pelayanan yang optimal.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
F. Definisi Operasional.....	16
G. Hipotesis.....	17
H. Sistematika Pembahasan`	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Penelitian Terdahulu	20
B. Kajian Teori.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33

B. Populasi dan Sampel	34
C. Teknik Instrumen Dan Pengumpulan Data	35
D. Analisis Data	39
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	47
A. Gambaran Objek Penelitian	47
B. Penyajian Data	49
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	57
D. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	



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

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Kajian Terdahulu	20
Tabel 3. 1. Skala Likert	36
Tabel 3. 2. Uji Coba Blue Print Skala Interpersoanl Communication	37
Tabel 3. 3 Skor Skala	38
Tabel 3. 4 Uji Coba Blue Print Skala Leader Member Exchange.....	38
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Interpersoanl Communication.....	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Leader Member Exchange	42
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Interpersonal Communication.....	44
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan minimal kerja	53
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Berapa Lama Kerja ...	54
Tabel 4. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	59



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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Statistik Deskriptif	60
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas	62
Gambar 4. 3 Hasil Uji Linearitas	62
Gambar 4. 4 Hasil Uji Hipotesis	63



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut data (Badan Pusat Statistik 2023) dalam beberapa tahun terakhir, fenomena pertumbuhan sektor jasa di Indonesia menunjukkan tren yang signifikan¹. Sektor jasa menyumbang sekitar 43,5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dengan subsektor jasa kreatif mengalami peningkatan permintaan yang pesat.² Pemerintah meyakini ekonomi kreatif merupakan pilar ekonomi Indonesia di masa depan. Ekonomi kreatif diharapkan dapat menjadi andalan dalam menggerakkan roda ekonomi Indonesia yang semula hanya mengandalkan pertanian, industri, dan sumber daya alam (Humas, 2015)³. Ekonomi kreatif Indonesia pada tahun 2019 telah berkontribusi sebesar 1,105 triliun pada Produk Domestik Bruto (PDB) nasional atau sebesar 7,4%. Pencapaian ini menempatkan Indonesia sebagai negara peringkat ketiga setelah Amerika dan Korea Selatan berdasarkan dari ratio sumbangan sektor ekonomi kreatif terhadap PDB (Nasution & Zuraya 2020).⁴

Di Indonesia, tren serupa juga terlihat banyak organisasi mulai menyadari bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh insentif finansial atau beban kerja, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan

¹ Badan Pusat Statistik. (2023). *Laporan Statistik Sektor Jasa Indonesia*.

² Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.(2024). *Nilai PDB Ekonomi Kreatif Indonesia Meningkat Usai Pandemi*.

³ Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2015 tentang Badan Ekonomi Kreatif

⁴ Nasution, R. A. dan Zuraya, A. (2020) "Perkembangan serta Peran Ekonomi Kreatif di Indonesia dari Masa ke Masa," *Jurnal Ilmiah*, Vol. 2, No. 3

hubungan sosial di lingkungan kerja menurut Menteri Ketenagakerjaan Yassierli⁵. Pada penelitian Suharti, L. & Wibowo, A Terutama pada sektor jasa yang berbasis proyek dan kerja tim, seperti industri kreatif, media, serta penyelenggara acara, kemampuan untuk bekerja sama, membangun kepercayaan, dan menjaga komunikasi menjadi sangat krusial Suharti, L. & Wibowo, A⁶. Data dari Badan Pusat Statistik juga menunjukkan bahwa sektor jasa kreatif, mengalami pertumbuhan sebesar 8,7% pada tahun terakhir hal ini terlihat dari pertumbuhan industri yang mencapai 12% per tahun.

Potensi besar industri kreatif Indonesia sebagai penggerak ekonomi, dengan kontribusi 7,4% terhadap PDB negara. Berbagai subsektor, seperti kuliner, fashion, dan media, menunjukkan perkembangan yang menjanjikan. Dalam hal ini tantangan yang dihadapi industri kreatif Indonesia menuntut para pemimpin untuk lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Dalam konteks ini, industri kreatif harus berorientasi pada solusi karena peran mereka sangat penting dalam mendorong inovasi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kolaborasi merupakan inti dari proses inovasi dalam industri kreatif⁷, serta bahwa industri kreatif berkontribusi pada peningkatan

⁵ Komang Agus Satria Anuraga, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra. (2020) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*

⁶ Suryadharma, M., & Hakim, H. (2023). *Strategi kolaboratif dalam mendorong inovasi bisnis di industri kreatif: Kajian kualitatif pada perusahaan desain grafis di Bandung*. Sanskara Manajemen dan Bisnis

⁷ Eglite, Ž. (2025). *Collaboration in Creative Industries – From Creative Individuals and Intermediaries to Networks*. ResearchGate

keaktivitas, pertukaran ide⁸. Jika industri tersebut tidak tanggap dalam menyelesaikan masalah, kurang responsif terhadap perubahan, dan sulit beradaptasi, sebagaimana dijelaskan bahwa ekosistem kreatif membutuhkan keterlibatan aktif para pelakunya agar tetap berkembang dan mampu mengikuti dinamika industri.

Pada sektor jasa kreatif, kualitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan menjadi faktor penting. Pada Mitrakarya Solusi Buana (MSB), Salah satu start-up memiliki masalah internal yang menunjukkan bahwa kualitas hubungan atasan bawahan tidak berjalan dengan baik. Lemahnya hubungan atasan bawahan ini terlihat dari konflik yang muncul saat mengambil keputusan. Sehingga inovasi tidak muncul, penurunan kualitas produk, hingga melemahnya kepercayaan pelanggan⁹. Anand, Hu, Liden, & Vidyarthi menunjukkan bahwa hubungan atasan bawahan dapat dijelaskan dengan konsep LMX yang memicu inovasi dalam tim¹⁰. Kondisi tersebut membuat pertumbuhan perusahaan stagnan dan menuntut perbaikan kualitas hubungan pemimpin–anggota sebagai langkah penting untuk memulihkan efektivitas organisasi.¹¹

Sehingga konsep *leader member exchange* menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut, hal ini menjadi penting karena kualitas hubungan antara

⁸ UDC 332 (2021). *Creative Community Development: Increasing Creativity and Innovation through Networking and Creative Hubs*. Eurasian Scientific Journal

¹⁰ Anand, S., Hu, J., Liden, R. C., & Vidyarthi, P. (2011). *LMX and innovative work behavior: The role of relational quality and leader support*. Journal of Applied Psychology.

¹¹ K. Anam, “Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Efektivitas Organisasi,” *JIMAS*, 2023; M. W. Maharvi, “The Effect of Leader–Member Exchange Quality on Performance Appraisal Effectiveness,” *Cogent Business & Management*, 2023.

atasan dan bawahan dapat menentukan sejauh mana koordinasi, kepercayaan, serta dukungan kerja dapat terbentuk dalam organisasi¹². Pengertian *leader member exchange* atau pertukaran atasan dan bawahan sebagai suatu hubungan pertukaran interpersonal antara atasan dan bawahan oleh Liden & Maslyn¹³. *Leader member exchange* menekankan kepada tiga hal yaitu pemimpin, bawahan, dan *exchange* yaitu banyaknya interaksi antara satu sama lain menurut Sparowwe & Liden¹⁴. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas. Sebaliknya hubungan yang buruk berpengaruh pada tidak adanya saling percaya, selalu bersikap negatif dan tidak loyal terhadap atasan bahkan organisasi menurut Raharja & Suwandana¹⁵. Menurut Cheney organisasi harus berfokus pada tujuan yang disepakati bersama dan harus tetap memperhatikan aspek bawahan yang bekerja disana, dimana bawahan juga memiliki tujuan individu yang ingin dicapai dan sumber daya yang terbatas.¹⁶

Indikator atasan-bawahan ini ditandai dengan tinggi dan rendahnya afeksi, loyalitas, kontribusi dan penghormatan profesional menurut Liden & Maslyn. Teori *Leader-member exchange* ini menjelaskan mengenai

¹²George B. Graen dan Mary Uhl-Bien, "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective," *The Leadership Quarterly* 6, no. 2 (1995): 219-247

¹³ Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72

¹⁴ Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*

¹⁵ Hubungan Kepemimpinan dan Kepercayaan Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 No. 1, Desember 2007, hlm. 40

¹⁶ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education hal 48

bagaimana seorang atasan menjalankan dan mengembangkan hubungan dengan bawahannya dan sejauh mana hubungan kedekatan antara atasan dan bawahannya yang mempunyai implikasi bagi efektivitas dan kemajuan dalam organisasi.

Pada penelitian George B. Graen dan Mary Uhl-Bien mengatakan hubungan *leader member exchange* yang berkualitas tinggi ditandai dengan adanya rasa saling percaya, penghargaan, loyalitas, dan dukungan emosional yang kuat, sehingga menciptakan ikatan kerja yang lebih positif dan produktif. Sebaliknya, hubungan yang berkualitas rendah cenderung bersifat formal dan terbatas, yang dapat berdampak

Menurut Gupta dalam Sahri, faktor-faktor yang berpengaruh pada *leader member exchange* yaitu pelanggaran kontrak, rendahnya kemampuan dan kemauan, kesamaan kognitif, dan komunikasi interpersonal¹⁷. Hal ini juga sependapat dengan penelitian Gupta bahwa faktor yang mempengaruhi *leader member exchange* yaitu komunikasi meliputi komunikasi interpersonal¹⁸. Hubungan antara atasan dan bawahan dapat dipandang sebagai bagian dari proses interaksi profesional yang membentuk pola kerja dan koordinasi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, setelah melihat bagaimana berbagai faktor tersebut membentuk dinamika kerja, penting untuk meninjau peran

¹⁷ Gupta dalam Sahri, M. (2019). *Leader Member Exchange dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 112–120.

¹⁸ Darusman, Y. (2022). *Pertukaran Pemimpin-Anggota (Lmx), Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berhenti Bekerja Pada Pt. Dekatama Centra Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

komunikasi interpersonal sebagai elemen yang secara langsung memediasi dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan¹⁹.

Persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan merupakan aspek penting dalam membentuk kualitas hubungan kerja di dalam organisasi. Persepsi ini mencerminkan penilaian karyawan terhadap cara atasan menyampaikan informasi, memberikan arahan, mendengarkan pendapat, serta menunjukkan empati dan keterbukaan dalam berinteraksi. Menurut DeVito, komunikasi interpersonal yang efektif ditandai oleh keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, yang berperan besar dalam membangun hubungan yang saling memahami. Ketika atasan dipersepsikan memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, karyawan cenderung merasa dihargai dan dilibatkan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis.

Sebaliknya, persepsi negatif terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan dapat memicu kesalahpahaman dan menurunkan kualitas hubungan kerja. Robbins dan Judge menyatakan bahwa komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi dapat menghambat kepercayaan, menurunkan kepuasan kerja, serta memperlemah hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam konteks teori *Leader Member Exchange* yang dikemukakan oleh Graen dan Uhl-Bien, kualitas hubungan atasan–bawahan sangat dipengaruhi oleh intensitas dan kualitas komunikasi yang terjalin. Oleh karena itu, persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan menjadi

¹⁹ ktafian, Fiqri, & Yuliani, Fitria. “Analisis Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. AL-Qaisar (AL-Group) Bengkulu Utara.” *Jurnal Sarjana Ilmu Komunikasi (J-SIKOM)*, vol. 5, no. 1, 2024

faktor penting dalam membentuk hubungan LMX yang berkualitas tinggi, yang ditandai dengan adanya rasa saling percaya, loyalitas, serta dukungan emosional.²⁰

Menurut Thoha komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau berita dari satu pihak kepada pihak lain dengan akibat dan umpan balik yang segera. Dalam konteks ini, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan bawahan dan atasan sangat penting dalam mencapai hubungan kerja yang baik yang dapat memunculkan inovasi. Komunikasi interpersonal juga Allah siratkan dalam Al-Quran, salah satu ayat Al-Qur'an yang menyatakan penjelasan tentang komunikasi interpersonal dalam bekerja adalah QS. Thaha ayat 44 yang berbunyi:

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

Artinya: " Berbicaralah kamu berdua kepadanya (Fir'aun) dengan perkataan yang lemah lembut, mudah-mudahan dia sadar atau takut."

Ayat ini menunjukkan bahwa cara penyampaian yang baik dan lembut sangat berperan dalam membangun hubungan yang efektif, termasuk dalam lingkungan kerja. Robbins dan Judge juga mengatakan, komunikasi yang jelas dan terarah membantu memperjelas harapan, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kerjasama antar individu dalam sebuah organisasi.

Mardame Silalahi, dan Siahaan, berpendapat bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan yang

²⁰ Hasibuan, S., & Triastuti, N. (2024). *Peran Komunikasi Interpersonal Atasan–Bawahan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal ILMAN, 12(2), 34–41.

baik di tempat kerja. Beberapa indikator komunikasi interpersonal meliputi keterbukaan (openness), empati, sikap suportif, kesetaraan (equality), dan kejelasan dalam menyampaikan pesan (clarity). Individu yang mampu mengembangkan kelima aspek tersebut akan lebih mudah menjalin hubungan interpersonal yang sehat, membangun kepercayaan, serta menciptakan kerja sama yang produktif dalam tim²¹.

Selanjutnya, Rahmawati juga menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan bawahan memperkuat hubungan LMX dan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan²². Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. Studi oleh Hidayat dan Sari pada karyawan wedding organizer di Yogyakarta menemukan bahwa meskipun komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, kualitas *leader member exchange* tidak selalu meningkat secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal seperti tekanan kerja dan ketidaksesuaian harapan antara atasan dan bawahan yang memengaruhi dinamika hubungan tersebut.²³

ABC Wedding Organizer merupakan usaha sektor jasa kreatif pernikahan. Di dalam wedding ini peneliti telah melakukan pra survey observasi dan wawancara terhadap 7 dari 10 karyawan. Hasil dari observasi

²¹ Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). *Human Communication: Principles and Contexts* (11th ed.). New York: McGraw-H

²² Putri, A. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kualitas Leader-Member Exchange pada Perusahaan Jasa Event Organizer di Surabaya. *Jurnal Manajemen Komunikasi*

²³ Hidayat, R., & Sari, M. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Leader-Member Exchange di Industri Wedding Organizer Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*

dan wawancara ditemukan bahwa karyawan ABC Wedding Organizer mengalami masalah pada setiap indikator LMX, seperti indikator *affect*, hubungan emosional belum terbangun secara positif, ditunjukkan oleh rasa canggung karyawan untuk berdiskusi atau menyampaikan ide, bahkan saat terjadi kendala teknis. Pada indikator *contribution*, kontribusi karyawan belum optimal karena mereka merasa upaya tambahan tidak dihargai, sehingga enggan mengambil inisiatif ketika ada perubahan mendadak. Sementara pada indikator *professional respect*, penghargaan terhadap kompetensi profesional masih rendah, atasan sering meragukan kemampuan teknis bawahan dan mengambil alih pekerjaan, serta masih ditemukan komentar antar karyawan yang merendahkan kemampuan rekan kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa hubungan atasan-bawahan pada Wedding Organizer ABC Jember belum berjalan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan dengan leader-member exchange pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember, serta memberikan gambaran mengenai bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas komunikasi interpersonal atasan dapat memengaruhi hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan peran komunikasi interpersonal atasan dalam membentuk kualitas hubungan leader-member exchange yang lebih baik di lingkungan kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan wedding organizer ABC terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan?
2. Bagaimana tingkat *Leader Member Exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan dengan *leader member exchange* pada karyawan wedding organizer ABC Jember?

C. . Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan Wedding Organizer ABC Jember terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan.
2. Untuk mengetahui tingkat *leader member exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan dan *leader member exchange* pada karyawan di Wedding Organizer ABC Jember

D. . Manfaat Penelitian

Setelah di laksankannya penelitian diharapkan untuk dapat memberikan sebuah manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian baik secara teoritis ataupun praktis ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi organisasi dan industri.
 - b. Mengkaji hubungan antara kualitas Komunikasi Interpersonal dan *Leader Member Exchange* (LMX) pada karyawan wedding organizer sehingga dapat memperkaya literatur terkait dinamika hubungan atasan–bawahan.
 - c. Memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana efektivitas komunikasi memengaruhi kualitas hubungan kerja dalam lingkungan jasa pelayanan.
 - d. Memperluas wawasan mengenai bagaimana kualitas hubungan interpersonal dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik dalam konteks industri wedding organizer.
2. Manfaat praktis
- a. Bagi pembaca, penelitian ini memberikan wawasan bagi pembaca, terutama mahasiswa dan praktisi psikologi industri, mengenai pentingnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan tim dalam meningkatkan komunikasi interpersonal. Pembaca dapat memahami bahwa kualitas hubungan LMX bukan hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam memperlancar komunikasi yang efektif di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.
 - b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi aspek hubungan

kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dalam konteks industri jasa pelayanan atau sektor serupa. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar empiris untuk studi lanjutan yang mengkaji variabel lain yang memengaruhi komunikasi dan hubungan kerja, serta membuka peluang pengembangan metodologi penelitian dalam psikologi organisasi dan komunikasi.

- c. Bagi industri kreatif, Penelitian ini memberikan manfaat bagi pelaku industri usaha kreatif dengan menunjukkan pentingnya komunikasi interpersonal dan kualitas dalam membangun hubungan kerja yang efektif. Temuan penelitian dapat menjadi acuan bagi pemilik usaha kreatif untuk memperbaiki pola komunikasi internal, meningkatkan kepercayaan antara atasan dan bawahan, serta memperkuat koordinasi dalam tim. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kreativitas tim, serta kualitas layanan atau produk yang dihasilkan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah konsep atau karakteristik yang dapat diukur, diamati, atau diidentifikasi dalam suatu penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian dibagi dua, yaitu:

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*Independent Variabel*), atau yang sering disebut sebagai variabel X, adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel lain dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas.



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

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*Dependent Variabel*), atau yang sering disebut sebagai variabel Y, adalah variabel yang menjadi akibat atau hasil dari pengaruh variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel bebas yang dipilih peneliti dalam penelitian ini Adalah hubungan atasan dan bawahan (*Leader Member Exchange*).

2. Indikator Penelitian

Indikator variabel merupakan komponen penting dalam penelitian yang berfungsi untuk membantu peneliti mengukur dan menganalisis variabel secara lebih jelas dan spesifik. Melalui penggunaan indikator yang sesuai, peneliti dapat memperoleh data yang valid dan relevan, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan yang tepat mengenai hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Berikut adalah penjelasan mengenai indikator dalam teori *Leader-Member Exchange* (LMX) menurut Liden dan Maslyn.

a. Afeksi (Affection)

Afeksi merujuk pada saling memengaruhi antara atasan dan bawahan yang didasarkan pada ketertarikan interpersonal, bukan semata-mata pada nilai profesional pekerjaan. Hubungan ini menciptakan kenyamanan dan perasaan positif satu sama lain. Menurut Dionne menambahkan bahwa afeksi tercermin dalam keinginan untuk membangun hubungan yang menghasilkan penghargaan pribadi dan hasil yang menguntungkan.

b. Loyalitas dan dukungan (Loyalty and Support)

Loyalitas menunjukkan tingkat kesetiaan dan dukungan yang diberikan oleh bawahan tim terhadap pemimpin dan sebaliknya. Dionne menjelaskan bahwa loyalitas melibatkan ekspresi dukungan terhadap tujuan dan karakter pribadi bawahan lain dalam hubungan LMX, serta kepercayaan yang konsisten dari situasi ke situasi.

c. Kontribusi (Contribution)

Kontribusi adalah persepsi mengenai jumlah, arah, dan kualitas aktivitas yang berorientasi pada tugas yang dilakukan oleh setiap bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Dionne menyatakan bahwa kontribusi mencerminkan kecenderungan bawahan untuk berpartisipasi aktif dan mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

d. Penghormatan profesional (Professional Respect)

Penghormatan profesional mengacu pada persepsi sejauh mana setiap individu dalam hubungan LMX memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi, sehingga diakui sebagai unggul di bidang kerjanya. Dionne menambahkan bahwa penghormatan profesional mencerminkan pengakuan terhadap kompetensi dan keahlian masing-masing pihak²⁴.

Sedangkan pada variable komunikasi interpersonal, menurut Devito yang dikutip oleh Suranto, komunikasi interpersonal yang efektif dapat dengan mudah dicapai jika dilakukan oleh komunikan

²⁴ Prakarsa, F. (2022). *Hubungan Interaksi Atasan dan Bawahan (Leader Member Exchange) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Sawit PT. Dewa Rencana Perangin-angin* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

dan komunikator. Berikut adalah indikator komunikasi interpersonal karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas interaksi di lingkungan kerja:

1) Keterbukaan (Openness)

Keterbukaan mencakup sikap menerima masukan dari orang lain dan kesediaan untuk menyampaikan informasi penting kepada bawahan. Sikap ini ditandai dengan kejujuran dalam merespons segala stimuli komunikasi. Dalam proses komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi salah satu sikap positif karena memungkinkan komunikasi berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

2) Empati (Empathy)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dan melihat suatu persoalan dari sudut pandang orang lain. Hakekat empati meliputi usaha untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dan memahami pendapat, sikap, dan perilaku mereka.

3) Sikap Mendukung (Supportiveness)

Sikap mendukung berarti tidak bersikap defensif dalam menghadapi masalah. Dukungan dapat diberikan melalui isyarat-isyarat nonverbal seperti tersenyum, menganggukkan kepala,

mengedipkan mata, dan tepuk tangan. Sikap mendukung dipupuk dengan cara deskriptif dan spontan, menciptakan suasana komunikasi yang terbuka dan mendukung.

4) Sikap Positif (Positiveness)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerja sama.

5) Kesetaraan (Equality)

Kesetaraan adalah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, sama-sama bernilai dan berharga, serta saling memerlukan. Indikator kesetaraan meliputi menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari adanya kepentingan yang berbeda, mengakui pentingnya kehadiran orang lain, tidak memaksakan kehendak, komunikasi dua arah, dan suasana komunikasi yang akrab dan nyaman.²⁵

²⁵ Zahra, Z. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2 CABANG TANJUNG PRIOK* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NASIONAL).

F. Definisi Operasional

Menurut Syaifudin Azwar, definisi operasional adalah penjelasan yang memiliki makna tunggal, dapat diterima secara objektif, dan dirumuskan sesuai dengan karakteristik variabel yang diamati. Definisi ini dirancang untuk mengurangi jumlah variabel yang mungkin digunakan, mencegah terjadinya kesalahpahaman, serta memastikan konsistensi dalam proses pengumpulan data²⁶

1. Persepsi Terhadap Kemampuan Komunikasi Interpersonal Atasan

Kemampuan komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran pesan dan informasi secara langsung antara dua orang atau lebih yang memungkinkan adanya umpan balik secara langsung dan simultan. Komunikasi ini biasanya berlangsung secara tatap muka, melibatkan interaksi verbal dan nonverbal, serta bertujuan untuk membangun hubungan yang efektif dan saling memahami antar individu. Menurut Cangara, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih secara tatap muka, di mana pengirim pesan dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat merespons secara langsung.²⁷

2. *Leader member exchange*

Leader Member Exchange adalah kualitas hubungan interpersonal yang berkembang secara berkelanjutan antara atasan dan bawahannya,

²⁶ Ilham Agustian dkk, "Pengaruh System Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT.JASARAHARJA Putra Cabang Bengkulu," Jurnal FIS UNITED, vol. 4, no. 1 (April 2019):110.

²⁷ Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. 2010. Dalam "Komunikasi Interpersonal - Jurnal Unived

yang ditandai dengan adanya saling percaya, penghormatan, dan komitmen dalam pertukaran sumber daya serta komunikasi. Hubungan ini berbeda-beda intensitasnya antara satu bawahan dengan bawahan lainnya, yang berdampak pada tingkat dukungan, motivasi, dan kinerja dalam organisasi. Menurut Northouse, *leader member exchange* menekankan pentingnya hubungan khusus antara pemimpin dengan setiap bawahannya, bukan hubungan yang sama rata untuk semua bawahan tim.

Selain itu, menurut Graen dan Uhl-Bien *leader member exchange* merupakan proses hubungan yang berkembang dari waktu ke waktu, di mana kualitas pertukaran antara atasan dan bawahan dapat sangat bervariasi²⁸. Dimensi utama dalam *leader member exchange* meliputi afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional yang menjadi indikator kualitas hubungan tersebut²⁹.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dikarenakan jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan namun belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal

²⁸ Hunt, 2014; Northouse, 2013; Graen dan Uhl-Bien, 2015, dalam JIMAS - Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, Agustus 2023

²⁹ Setiadi, 2007; Liden & Maslyn, 1998, dalam Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa, Vol. 1 No. 4, Agustus 2023.

dengan *leader member exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember.

Ha: terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *leader member exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pada pembahasan dalam penelitian kali ini dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup topik-topik berikut: latar belakang, konteks penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Sesuai dengan judul penelitian, kami membahas karya teoritis dan penelitian sebelumnya pada bab kedua ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Populasi, sampel, metode penelitian, dan prosedur atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan dan menyajikan data, semuanya dapat dipahami dari bab 3 tentang metodologi penelitian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

Topik penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan temuan penyelidikan semuanya dijelaskan pada sub bab keempat ini.

BAB V PENUTUP

Bab kelima dan terakhir ini memberikan penjelasan mengenai temuan, kesimpulan dan rekomendasi penelitian.



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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk menemukan perbedaan dari penelitian sebelumnya dalam mendapatkan ide baru untuk penelitian selanjutnya. Keberadaan penelitian terdahulu juga sebagai fungsi dasar dalam mendukung penelitian yang dilakukan serta menunjukkan orisinalitas dari karya ilmiah tersebut. Selain itu, tinjauan terhadap penelitian sebelumnya sangat penting sebagai referensi ilmiah dan berperan dalam mencegah terjadinya plagiarisme. Sumber penelitian terdahulu dapat berupa skripsi, jurnal, tesis dan buku. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan terhadap penelitian ini, sebagai berikut:

TABEL 1.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Yuki Andarifta Putri, Kartika Nur Fathiyah "The Effect Leader-Member Exchange and Interpersonal Communication on Employee Job Satisfaction"	hasil menunjukkan bahwa leader-member exchange serta komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan yang berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan, disertai dengan komunikasi interpersonal yang efektif, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja	Terletak pada variabel yang digunakan yaitu 3 variabel, dan lokasi penelitian.	Keduanya membahas komunikasi interpersonal dan leader-member exchange (LMX) dalam konteks hubungan kerja, menggunakan pendekatan kuantitatif.

		pegawai.		
2	Desy Puspita Sari “Komunikasi dalam Leader Member Exchange (LMX) antara Manajer Ekspatriat dan Karyawan Lokal pada PT. Halliburton Indonesia”	Perusahaan disarankan untuk lebih menjadwalkan check in time, wawancara dengan karyawan untuk mereview pencapaian kinerja karyawan dan penyampaian pemikiran karyawan untuk meningkatkan kualitas hubungan atasan dan bawahan khususnya bawahan yang memiliki interaksi minimal dengan Manajer Ekspat.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode yang digunakan yaitu kualitatif dan perbedaan lokasi penelitian	Persamaan terdapat pada fokus penelitian yang sama yaitu komunikasi dan <i>leader member exchange</i> dan menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif
3	Zamroni, Z., Baharun, H., Hefniy, H., Bali, M., & Hasanah, K “ <i>Leader member exchange</i> dalam membangun komunikasi efektif di pondok pesantren ”	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan anatar <i>work life balance</i> dengan <i>burnout</i> , dengan kontribusi sebesar 46,9%.	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yakni subjek penelitian yakni santri pondok pesantren serta lokasi penelitian yakni Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo dan penelitian menggunakan metode kualitatif.	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah fokus penelitian yang sama yakni <i>leader member exchange</i> dan komunikasi.
4	Bondan Dewabrata “Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Kepuasan Komunikasi pada karyawan PT Garam (Persero)”	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, hubungan atasan-bawahan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan komunikasi, hal	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian atau partisipan penelitian serta lokasi penelitian.	Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu <i>leader member exchange</i> dan komunikasi serta metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif

		tersebut tercermin pada tingginya nilai kualitas LMX dan skor kepuasan komunikasi karyawan PT Garam (Persero).		
5	Melysa Wiguna “Donward communication dalam implementasi model kepemimpinan lmx (leader member exchange) di palacio wedding chapel surabaya”	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aktor yang termasuk dalam in-groups memiliki hubungan serta kualitas komunikasi yang baik dengan atasannya. Sedangkan aktor yang termasuk dalam out-groups memiliki hubungan serta kualitas komunikasi yang kurang baik dengan atasannya.	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian atau partisipan penelitian serta metode yang digunakan yaitu kualitatif, juga pada letak lokasinya.	Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu pada komunikasinya dan juga hubungan antara atasan dan bawahan.

B. Kajian Teori

1. Leader Member Exchange

a. Pengertian persepsi

Menurut Mc Shane dan Von Glinow Persepsi adalah proses penerimaan informasi dan pemahaman tentang lingkungan, termasuk penetapan informasi untuk membentuk pengategorian dan penafsirannya. Intinya persepsi berkaitan dengan bagaimana seseorang menerima informasi dan menyesuaikan dengan lingkungannya. Ini berarti adalah interpretasi dalam memahami informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan yang menerimanya

atau adanya seleksi terhadap berbagai rangsangan yang ditangkap oleh panca indra. Hal ini nantinya akan memengaruhi perilaku masing-masing individu yang menerima informasi tersebut³¹.

1) Faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan adanya faktor, yaitu:

1. Objek yang dipersepsi Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indra atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu, tetapi juga dapat datang dari dalam individu yang bersangkutan. Namun, mayoritas stimulus datang dari luar individu. (Elen 2023)

2. Alat indra, saraf dan pusat susunan saraf Alat indra atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat

susunan saraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respons diperlukan saraf motoris. (Elen 2023)

3. Perhatian untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau

³¹ Nisa, A. H., Hasna, H., & Yarni, L. (2023). Persepsi. *Koloni*, 2(4), 213-226.

konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditunjukkan kepada suatu atau sekumpulan 9 objek.(Elen 2023)

4. Proses terjadinya persepsi objek menimbulkan stimulus, dan stimulus mengenai alat indra atau reseptor. Perlu dikemukakan bahwa antara objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya menjadi satu, misalnya dalam hal tertekan. Misalnya benda sebagai objek langsung akan mengenal kulit, sehingga akan terasa tekanan tersebut.(Elen 2023)

5. Organisasi persepsi hal ini berkaitan bagaimana seseorang mengorganisasikan yang dipersepsi. Kalau individu dalam mempersepsikan sesuatu bagiannya lebih dulu dipersepsi baru kemudiannya keseluruhannya, ini menandakan ada beberapa bagian yang merupakan hal primer dan keseluruhannya merupakan hal sekunder, begitu pula sebaliknya.(Elen 2023)

6. Objek persepsi objek yang dapat dipersepsi sangatlah banyak, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar manusia. Manusia itu sendiri dapat menjadi objek persepsi. Orang yang menjadikan dirinya sendiri sebagai objek persepsi, yang ini disebut sebagai persepsi diri atau self-perception. Karena sangat banyak objek yang dapat dipersepsi,

b. Pengertian *Leader Member Exchange*

Leader member exchange atau pertukaran atasan dan bawahan sebagai suatu hubungan pertukaran interpersonal antara bawahan dan pemimpinnya³². Sedangkan menurut beberapa para ahli, *leader member exchange* atau pertukaran pemimpin bawahan adalah hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dengan cara yang berbeda kepada semua bawahannya, pemimpin melakukan hubungan yang berbeda yakni sebuah pertukaran dengan masing-masing bawahan³³. Teori *leader member exchange* beranggapan bahwa pemimpin dapat memiliki hubungan lebih erat dan menghasilkan hubungan berkualitas tinggi. Jika hubungan antara atasan dan bawahan berkualitas tinggi maka dampak positif yang terjadi adalah pekerjaan dapat diselesaikan lebih banyak dan organisasi akan lebih berhasil menurut Northouse dalam Sarisusantini.

Pertukaran atasan dan bawahan menekankan kualitas hubungan kerja antara pemimpin dan pengikut. *Leader member exchange* difokuskan pada penilaian terhadap hubungan dan interaksi antara supervisor (atasan) dan bawahan. Tingkat kedekatan dari hubungan antara atasan dan bawahan ini yang menunjukkan adanya indikasi dari *leader member exchange* di organisasi. Dalam sebuah organisasi,

³² Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*

³³ Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72

dimungkinkan terdapat hubungan yang berbeda antara atasan dengan dosen yang menjadi anak buahnya. Hal ini yang biasanya menjadi barometer kesuksesan sebuah organisasi.

Pertukaran atasan dan bawahan mengenai kepemimpinan seputar interaksi antara atasan dan bawahan pada pengembangan bentuk dari mereka yang sebelumnya dibahas dalam fokus pada kualitas hubungan antara manajer dan bawahan yang bertentangan dengan perilaku atau sifat-sifat baik pemimpin atau pengikut.³⁴

1) Faktor-faktor *leader member exchange*

Faktor-Faktor Pertukaran Atasan dan bawahan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Leader-Member Exchange, antara lain yaitu sebagai berikut:

- a) Pelanggaran kontrak Seorang karyawan tergabung dalam organisasi dengan beberapa harapan timbal balik dan janji-janji terhadap pelayanannya, ini merupakan kontrak yang dirasakan dan kontrak tertulis tidak sebenarnya.
- b) Kesamaan kognitif Ketika atasan dan bawahan memiliki pendekatan yang sama untuk pemecahan masalah, itu dapat disebut sebagai persamaan kognitif dan penelitian telah menunjukkan bahwa itu mengarah ke *leader member exchange* tinggi.

³⁴ Jaenudin, H. (2021). *Leader Member Exchange Meningkatkan Kepuasan Kerja*. CV. AZKA PUSTAKA.

c) Komunikasi interpersonal dengan atasan dan bawahan memiliki hasil dalam *leader member exchange* yang lebih tinggi. Ini memberikan rasa kewarganegaraan organisasi terhadap bawahan, bahwa ia adalah bagian integral dari organisasi. Madlock juga menemukan bahwa *interpersonal communication* berpengaruh langsung terhadap kualitas *leader member exchange*.³⁵

d) Pertukaran sosial interaksi yang tidak bekerja terkait yang juga telah positif mempengaruhi *leader member exchange*, mungkin membantu dalam membangun saling percaya dan kepercayaan dan motivasi.³⁶

2). Indikator *leader member exchange*

Indikator variabel merupakan komponen penting dalam penelitian yang berfungsi untuk membantu peneliti mengukur dan menganalisis variabel secara lebih jelas dan spesifik. Melalui penggunaan indikator yang sesuai, peneliti dapat memperoleh data yang valid dan relevan, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan yang tepat mengenai hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Berikut adalah penjelasan mengenai indikator dalam teori *Leader-Member Exchange* menurut Liden dan Maslyn.

a) Afeksi (Affection)

³⁵ Madlock, P. E. (2008). *The link between leader communication and subordinate performance and satisfaction*. Human Communication, 11(4), 409–424.

³⁶ Gupta dalam Sahri, M. (2019). *Leader–Member Exchange dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 112–120.

Afeksi merujuk pada saling memengaruhi antara atasan dan bawahan yang didasarkan pada ketertarikan interpersonal, bukan semata-mata pada nilai profesional pekerjaan. Hubungan ini menciptakan kenyamanan dan perasaan positif satu sama lain. Afeksi tercermin dalam keinginan untuk membangun hubungan yang menghasilkan penghargaan pribadi dan hasil yang menguntungkan. Seorang karyawan merasa nyaman berdiskusi dengan atasannya karena hubungan yang terbangun tidak hanya bersifat formal, tetapi juga didasari ketertarikan interpersonal yang positif, seperti saling menghargai pendapat dan adanya suasana komunikasi yang hangat.

b) Loyalitas dan dukungan (Loyalty and Support)

Loyalitas menunjukkan tingkat kesetiaan dan dukungan yang diberikan oleh bawahan tim terhadap pemimpin dan sebaliknya. Loyalitas melibatkan ekspresi dukungan terhadap tujuan dan karakter pribadi bawahan lain dalam hubungan *leader member exchange*, serta kepercayaan yang konsisten dari situasi ke situasi. atasan yang membela bawahan ketika terjadi kesalahpahaman dengan divisi lain, atau memberikan dorongan serta bimbingan ketika bawahan ragu dalam mengambil keputusan.

c) Kontribusi (Contribution)

Kontribusi adalah persepsi mengenai jumlah, arah, dan kualitas aktivitas yang berorientasi pada tugas yang dilakukan oleh setiap bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Kontribusi mencerminkan kecenderungan bawahan untuk berpartisipasi aktif dan mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam persiapan sebuah acara, seorang anggota tim secara sigap mengambil tanggung jawab tambahan, seperti mengoordinasikan vendor atau menyelesaikan revisi mendadak pada dekorasi, demi memastikan hasil pekerjaan sesuai standar.

d) Penghormatan profesional (Professional Respect)

Penghormatan profesional mengacu pada persepsi sejauh mana setiap individu dalam hubungan *leader member exchange* memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi, sehingga diakui sebagai unggul di bidang kerjanya. Penghormatan profesional mencerminkan pengakuan terhadap kompetensi dan keahlian masing-masing pihak³⁷. Atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menangani klien penting karena reputasi dan kompetensi teknisnya sudah dikenal baik, sedangkan rekan kerja lain menghargai keahlian profesionalnya.

2. Komunikasi Interpersonal

³⁷ Prakarsa, F. (2022). *Hubungan Interaksi Atasan dan Bawahan (Leader Member Exchange) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Sawit PT. Dewa Rencana Perangin-angin* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Ada beberapa pengertian komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh para ahli komunikasi, diantaranya DeVito menyatakan: *“interpersonal communication is defined as communication that takes place between two persons who have a clearly established relationship; the people are in some way connected”*³⁸. Komunikasi interpersonal secara umum adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, masing-masing orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya. Bentuk khusus komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi diadik. DeVito berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang terhubung dengan beberapa cara. Jadi komunikasi interpersonal misalnya komunikasi yang terjadi antara ibu dengan anak, dokter dengan pasien, dua orang dalam suatu wawancara, dsb. Deddy Mulyana menyatakan “komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.”³⁹

³⁸ DeVito, Joseph A. *The Interpersonal Communication Book*. 13th ed., Pearson Education, 2013, hlm. 4.

³⁹ Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 73.

Beberapa sumber menjelaskan apa itu komunikasi interpersonal salah satunya Deddy Mulyana dalam buku “Ilmu Komunikasi: suatu pengantar” menjelaskan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau non verbal.⁴⁰

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal ditentukan oleh faktor-faktor yang meliputi persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, dan hubungan interpersonal.

1) Persepsi Interpersonal Persepsi terhadap manusia disebut dengan persepsi interpersonal.

2) Konsep Diri (Self-Concept) Konsep diri (self-concept) merupakan komponen kognitif mengenai diri (self) seseorang. Konsep diri merupakan keyakinan (belief) individu tentang atribut yang melekat dalam diri sendiri, dimana keyakinan tersebut muncul setelah individu menyadari tentang dirinya dengan sifat-sifat yang melekat, baik melalui pengalaman pribadi, interaksi sosial, maupun dari proses perenungan (Suryanto, et. al., 2012).⁴¹

3) Atraksi Interpersonal (Interpersonal Attraction). Daya tarik interpersonal (interpersonal attraction) menurut Baron dan Byrne

⁴⁰ Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337-342.

⁴¹ Suryanto, A., Nurihsan, J., & Sugandhi, N. (2012). *Pengantar Psikologi Umum*. Bandung: Tarsito.

(2003) merujuk pada penilaian atau sikap seseorang terhadap orang lain, yang diekspresikan melalui dimensi dari sangat suka (strong liking) hingga sangat tidak suka (strong dislike). Atraksi interpersonal juga bisa diartikan kesukaan kepada orang lain, sikap positif dan daya Tarik seseorang. Saat mengetahui siapa tertarik kepada siapa atau siapa menghindari siapa, dapat diramalkan arus komunikasi interpersonal yang akan terjadi (Rakhmat, 2011).⁴²

c. Komunikasi berdasarkan indikator komunikasi.

Menurut Devito yang dikutip oleh suranto, komunikasi interpersonal yang efektif dapat dengan mudah dicapai jika dilakukan oleh komunikan dan komunikator. Berikut adalah indikator komunikasi interpersonal karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas interaksi di lingkungan kerja:

1) Keterbukaan (Openness)

Keterbukaan mencakup sikap menerima masukan dari orang lain dan kesediaan untuk menyampaikan informasi penting kepada bawahan. Sikap ini ditandai dengan kejujuran dalam merespons segala stimuli komunikasi. Dalam proses komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi salah satu sikap positif karena memungkinkan komunikasi berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

⁴² Santoso, S. (2020). *Buku Ajar Psikologi Komunikasi (Edisi PDF)*. Jakarta: Penerbit Andi.

2) Empati (Empathy)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dan melihat suatu persoalan dari sudut pandang orang lain. Hakekat empati meliputi usaha untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dan memahami pendapat, sikap, dan perilaku mereka.

3) Dukungan (Supportiveness)

Sikap mendukung berarti tidak bersikap defensif dalam menghadapi masalah. Dukungan dapat diberikan melalui isyarat-isyarat nonverbal seperti tersenyum, menganggukkan kepala, mengedipkan mata, dan tepuk tangan. Sikap mendukung dipupuk dengan cara deskriptif dan spontan, menciptakan suasana komunikasi yang terbuka dan mendukung.

4) Sikap Positif (Positiveness)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerja sama.

5) Kesetaraan (Equality)

Kesetaraan adalah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, sama-sama bernilai dan berharga, serta saling memerlukan. Indikator kesetaraan meliputi menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari adanya kepentingan yang berbeda, mengakui pentingnya kehadiran orang lain, tidak memaksakan kehendak, komunikasi dua arah, dan suasana komunikasi yang akrab dan nyaman.



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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena pendekatan kuantitatif dapat menghasilkan data yang valid dengan perhitungan yang tepat. Pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya yang dihitung dengan menggunakan statistic.

Adapun jenis penelitian ini menggunakan metode korelasional dalam pengumpulan data, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini tidak melibatkan manipulasi terhadap variabel yang diteliti, melainkan berfokus pada analisis hubungan alami antara variabel-variabel tersebut. Dengan menggunakan teknik korelasional, peneliti dapat menggali hubungan antara variabel independen dan dependen secara lebih mendalam, sehingga dapat diketahui apakah ada keterkaitan atau pengaruh antara keduanya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai pola-pola yang muncul di antara variabel-variabel yang diteliti tanpa perlu melakukan eksperimen atau intervensi langsung⁴³.

Penelitian ini menggunakan korelasi Pearson (*product moment Pearson*) untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan menerapkan teknik pengujian hipotesis asosiatif (uji hubungan) pada data interval atau rasio. Karl Pearson, yang mengembangkan uji ini, menjelaskan bahwa

⁴³ Sugiyono, 8

terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu sampel harus diambil secara acak, data harus berdistribusi normal, data harus homogen, dan bersifat linier⁴⁴.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan orang, benda atau hal yang dianggap sebagai sampel dalam penelitian yang disesuaikan dengan kriteria pada masalah yang diteliti. Sugiyono menyatakan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang terletak pada suatu wilayah yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi adalah bagian penting dalam merancang suatu penelitian karena mencakup semua elemen yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab.⁴⁵ Sedangkan sampel merupakan sebagian dari data populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan ABC Wedding Organizer yang berjumlah sekitar 60 orang.

2. Sampel

Sugiyono menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dapat diambil dari populasi yang telah ditetapkan, terlepas dari apakah sampel tersebut mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan atau tidak. Karakteristik dari sampel penelitian ini adalah karyawan dari tim ABC organizer jember dan telah mencapai minimal 3 bulan kerja dan telah

⁴⁴ Sugiyono, 145-146.

⁴⁵ Sugiyono, 133

mengikuti pelatihan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Wedding Organizer ABC Jember yang telah memenuhi kriteria, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan dan telah mengikuti pelatihan.

C. Teknik Instrumen dan Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penting dilakukan dan merupakan langkah pertama dalam memperoleh data. Hal ini penting guna memastikan data yang dikumpulkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari responden. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Kuisioner/Angket

Kuisioner merupakan teknik dalam pengambilan data dengan menggunakan metode pemberian dari beberapa pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis dengan responden yang selajutnya dijawab sejalan terhadap kondisinya. Kuisioner dalam penelitian ini akan diberikan secara online melalui *google form* kepada responden

sejumlah sampel yang telah ditentukan.

b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan mempermudah pengolahan data. Dalam penelitian ini, jenis instrumen yang digunakan menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Pada skala likert terdapat 4 pilihan jawaban untuk setiap poin pertanyaan, dan setiap pilihan mempunyai nilai tertimbang. Terdapat 4 macam pilihan respon yang berbeda dalam penelitian ini, diantaranya adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). macam pilihan respon yang berbeda dalam penelitian ini, diantaranya adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Skor Skala Likert *interpersonal communication*

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Penentuan nilai ini membantu dalam menganalisis dan menginterpretasi data yang diperoleh dari kuesioner, sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan mengenai sikap atau pendapat responden terhadap variabel yang diteliti.

Setiap aspek dari masing-masing variabel dapat diukur menggunakan indikator yang telah dikembangkan berdasarkan teori yang

relevan. Pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun bobot untuk masing-masing jawaban dari pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1) Skala *interpersonal communication*

Skala *interpersonal communication* dalam penelitian ini disusun oleh teori DeVito berdasarkan aspek indikator *interpersonal communication* yakni diukur dari keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*) dan kesamaan (*equality*). Skala *interpersonal communication* terdiri dari 46 item dengan teknik skala *likert* serta dibagi menjadi 2 pertanyaan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *interpersonal communication* yang telah di adopsi dari *interpersonal communication* yang disusun oleh Fika Marizza Erha yang berjudul "Hubungan Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan".

Tabel 3.2
Uji Coba Blueprint Skala *Interpersonal Communication*

Aspek	Jumlah Item		Jumlah
	Fav	Unfav	
keterbukaan (<i>openness</i>)	1, 3, 5,7,9,11	2,4,6,8,10,12	12
empati (<i>empathy</i>)	13,15,17,19,21	14,16,18,20,22	10
dukungan (<i>support</i>)	23,25,27,29	24,26,28,30	8
rasa positif	31,33,35,37	32,34,36,38	8

(positiveness)			
kesamaan (equality)	39,41,43,45	40,42,44,46	8
Jumlah	23	23	46

2) Skala *Leader Member Exchange*

Skala *leader member exchange* dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang dikembangkan dari teori Liden dan Maslyn berdasarkan indikator *leader member exchange* yakni *affection, loyalty, contribution, dan profesional respect*. Skala *leader member exchange* ini terdiri dari 20 item dan dibagi menjadi 2 pertanyaan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Setiap pernyataan dalam skala diberikan skor sesuai dengan pedoman skala Likert yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Leader Member Exchange* yang telah adopsi yang disusun oleh Munisa:

Tabel 3.3
Skor Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Tabel 3.4
Uji Coba Blueprint Skala *Leader Member Exchange*

Indikator	Jumlah Item		Jumlah
	Fav	Unfav	
<i>Affection</i>	2,6,10	3,5	5
<i>Loyalty</i>	8,12	1	3
<i>Contribution</i>	4,14,18,20	7,11	6
<i>Profesional respect</i>	15,16,17,19	9,13	6

Jumlah	13	7	20
---------------	-----------	----------	-----------

Instrumen yang digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen tersebut valid dan dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang valid dan telah teruji kebenarannya.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data dari seluruh responden, mengelompokkannya berdasarkan kriteria, melakukan uji pada setiap variabel dan menyajikan data setelah di uji.

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga data yang diperoleh berbentuk angka dengan metode analisis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Penelitian ini mencakup berbagai pendekatan analisis data diantaranya adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Validitas item diukur dengan melihat hubungan antara skor item dan skor totalnya. Adanya korelasi terhadap skor total item menunjukkan validitas item. Uji validitas sering menggunakan teknik dengan rumus korelasi *Bivariate Pearson*.

Berikut rumus *korelasi produk moment Pearson* yang digunakan:

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

$$\sqrt{N \sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}$$



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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah responden

ΣX = Jumlah skor butir soal

ΣY = Jumlah skor total soal

ΣX^2 = Jumlah skor kuadrat butir soal

ΣY^2 = Jumlah skor total kuadrat butir soal

Pada uji validitas konstruk, nilai signifikansi (sig) yang terdapat pada output korelasi Pearson digunakan untuk menentukan keputusan. Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka item tersebut dianggap valid karena menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total instrumen. Ini berarti item tersebut memberikan kontribusi dalam mengukur konsep yang ingin diukur oleh instrumen secara keseluruhan.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS dengan kriteria berikut:

- a) Jika r hitung $> r$ tabel maka item tersebut dinyatakan valid
 - b) Jika r hitung $< r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid
 - c) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation
- paraphrase

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan uji coba (*try out*) pada subjek yang kriterianya hampir sama dengan subjek asli penelitian, yaitu dilakukan pada karyawan Roxy Jember yang berjumlah 30 orang, pada tanggal 7 Oktober – 13 Oktober 2025.

Hasil validitas kuesioner setelah dilakukan uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala *Interpersonal Communication*

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0.354	0.349	VALID
X2	0.582	0.349	VALID
X3	0.659	0.349	VALID
X4	0.524	0.349	VALID
X5	0.372	0.349	VALID
X6	0.449	0.349	VALID
X7	0.458	0.349	VALID
X8	0.366	0.349	VALID
X9	0.417	0.349	VALID
X10	0.527	0.349	VALID
X11	0.392	0.349	VALID
X12	0.626	0.349	VALID
X13	0.630	0.349	VALID
X14	0.730	0.349	VALID
X15	0.660	0.349	VALID
X16	0.525	0.349	VALID
X17	0.389	0.349	VALID
X18	0.659	0.349	VALID
X19	0.363	0.349	VALID
X20	0.753	0.349	VALID
X21	0.629	0.349	VALID
X22	0.512	0.349	VALID
X23	0.699	0.349	VALID
X24	0.427	0.349	VALID
X25	0.449	0.349	VALID
X26	0.377	0.349	VALID
X27	0.642	0.349	VALID
X28	0.575	0.349	VALID
X29	0.706	0.349	VALID
X30	0.520	0.349	VALID
X31	0.710	0.349	VALID
X32	0.454	0.349	VALID
X33	0.521	0.349	VALID
X34	0.396	0.349	VALID
X35	0.698	0.349	VALID
X36	0.456	0.349	VALID
X37	0.619	0.349	VALID
X38	0.675	0.349	VALID
X39	0.652	0.349	VALID
X40	0.384	0.349	VALID
X41	0.397	0.349	VALID
X42	0.368	0.349	VALID

X43	0.375	0.349	VALID
X44	0.484	0.349	VALID
X45	0.614	0.349	VALID
X46	0.396	0.349	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 46 item pernyataan, diperoleh nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) berkisar antara 0.354 hingga 0.753. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.349 (untuk $N = 46$ $\alpha = 0.05$).

Artinya, setiap item mampu mengukur aspek yang dimaksud dalam variabel secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala *Leader Member Exchange*

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.410	0.349	VALID
Y2	0.600	0.349	VALID
Y3	0.749	0.349	VALID
Y4	0.396	0.349	VALID
Y5	0.376	0.349	VALID
Y6	0.551	0.349	VALID
Y7	0.503	0.349	VALID
Y8	0.683	0.349	VALID
Y9	0.424	0.349	VALID
Y10	0.349	0.349	VALID
Y11	0.352	0.349	VALID
Y12	0.623	0.349	VALID
Y13	0.416	0.349	VALID
Y14	0.423	0.349	VALID
Y15	0.707	0.349	VALID
Y16	0.512	0.349	VALID
Y17	0.511	0.349	VALID
Y18	0.442	0.349	VALID
Y19	0.420	0.349	VALID
Y20	0.648	0.349	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 20 item pernyataan, diperoleh nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) berkisar antara

0.349 hingga 0.749. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.349 (untuk $N = 20$ $\alpha = 0.05$).

Artinya, setiap item mampu mengukur aspek yang dimaksud dalam variabel secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator yang menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan untuk mengukur perilaku atau gejala yang sama secara konsisten. Pengujian reliabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, yang dapat dihitung menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Nilai *Cronbach's Alpha* menjadi acuan dalam menentukan reliabilitas suatu alat ukur. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka kuesioner atau instrumen pengukuran dianggap reliabel, yang berarti alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang sama secara konsisten dan terpercaya, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka kuisisioner atau instrumen penelitian dianggap tidak reliabel.⁴⁶

Dengan demikian, pengujian reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* mempermudah peneliti dalam mengevaluasi tingkat konsistensi dan

⁴⁶ Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi EDISI and Program Studi Akuntansi, 'Metode Penelitian Kuantitatif Ratna Wijayanti Daniar Paramita, SE, MM', 2015, 60.

keandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian mereka. Penilaian reliabilitas ini menjamin bahwa data yang diperoleh dari alat ukur tersebut dapat diandalkan dan sah untuk digunakan dalam analisis penelitian.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows. Landasan dalam menentukan hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka kuesioner dalam penelitian dianggap memiliki konsistensi internal yang baik atau dinyatakan reliabel.
- b. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka kuesioner dianggap tidak memiliki konsistensi internal yang memadai atau dinyatakan tidak reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas tersebut disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Interpersonal Communication

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	46

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil pengukuran uji reliabilitas pada variabel X (*interpersonal communication*) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,872 yang berarti lebih dari 0,6. Yang mana jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka alat ukur/ skala dianggap reliabel.

Tabel 3. 1 Uji Reliabilitas Leader Member Exchange

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	20

Sumber: Diolah dari SPSS

Hasil pengukuran uji reliabilitas pada variabel Y (*leader member exchange*) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,732 yang berarti lebih dari 0,6. Yang mana jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka alat ukur/ skala dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk mencari tahu apakah data penelitian terdistribusi secara teratur atau tidak. Dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, metode Kolmogorov Smirnov merupakan uji normalitas digunakan dalam penelitian ini. Apabila data penelitian mempunyai tingkat signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan data terdistribusi normal sebaliknya jika data penelitian menunjukkan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka dianggap tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan proses yang bertujuan untuk memahami apakah variabel penelitian memiliki hubungan secara linier maupun tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini memakai Anova bantuan program *Statistical*

Program for Social Science (SPSS). Adapun kriteria uji linieritas seperti, jika nilai signifikansi $p < 0.05$, sehingga hasil uji termasuk tidak linier. Sedangkan dikatakan linier apabila nilai signifikansi $p > 0.05$.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dan menentukan apakah terdapat maupun tidak terdapat hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini teknik digunakan menjadi uji hipotesis adalah memanfaatkan korelasi *Product Moment Pearson*, yang mana korelasi ini merupakan korelasi sederhana dan hanya mencakup satu variabel independen maupun satu variabel dependen. Uji hipotesis pada penelitian memanfaatkan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Adapun kriteria uji hipotesis, diantaranya apabila nilai signifikan $< 0,05$, sehingga terdapat adanya hubungan *work life balance* dengan *burnout*. Akan tetapi apabila nilai signifikan $> 0,05$, sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan *interpersonal communication* dengan *leader member exchange*. Nilai koefisien korelasi product moment sangat berpengaruh terhadap kuatnya hubungan kedua variabel.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran obyek penelitian

1. Profil ABC Weeding Organizer Jember

Nama : ABC Organizer

Alamat : Perumahan Villa Tegal Besar C 46, Kedungpiring, Tegal
Besar, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Desa : Tegal Besar

Kecamatan : Kaliwates

Kabupaten : Jember

Provinsi : Jawa Timur

Kode Pos : 68131

2. Sejarah ABC Weeding Organizer Jember

ABC Wedding Organizer adalah suatu usaha yang bergerak di bidang jasa perencanaan serta pengorganisasian sebuah acara baik acara pernikahan maupun lainnya, berdiri sejak tanggal 4 November 2019 di Kabupaten Jember. ABC menggunakan filosofi yang berupa seekor lebah yang dikenal sebagai serangga yang berjiwa sosial, tidak pernah mementingkan dirinya sendiri dan mengutamakan kepentingan bersama. Lebah juga memiliki sifat dermawan yang senang berbagi dan dermawan yang senang memberi dan berbagi dengan ikhlas merupakan hal utama yang dilakukan lebah bagi koloninya. Lebah juga memiliki sifat rela berkorban dan juga pekerja keras yang tak kenal lelah dan kesulitan.

Lebah merupakan serangga yang mempunyai kemandirian yang tidak bergantung hidup pada makhluk lainnya.

ABC Wedding Organizer berfokus pada dua layanan utama, yaitu *wedding planner* dan *wedding organizer*. ABC memahami bahwa pernikahan merupakan momen istimewa dan sakral yang dinanti oleh setiap pasangan yang telah menemukan pendamping hidupnya. Setiap calon pengantin tentu memiliki impian dan konsep pernikahan yang berbeda. Ada yang menginginkan pernikahan sederhana, cukup dengan akad di KUA tanpa resepsi besar, namun ada juga yang mendambakan pesta pernikahan yang meriah dan berkesan sesuai dengan anggaran yang dimiliki.

Dalam proses mewujudkan pernikahan tersebut, tidak semua calon pengantin memiliki waktu maupun pengalaman dalam menyiapkan berbagai kebutuhan acara. Karena itu, ABC Wedding Organizer hadir untuk membantu pasangan pengantin beserta keluarga dalam merancang dan melaksanakan pernikahan agar berjalan dengan lancar, teratur, dan sesuai harapan. Sebagai *wedding planner* sekaligus *wedding organizer*, ABC Wedding Organizer Tertugas mendampingi calon pengantin mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan acara. Tim ABC Wedding Organizer membantu dalam pencarian dan koordinasi dengan berbagai vendor seperti gedung atau hotel tempat resepsi, katering, salon dan bridal, dekorasi, undangan, serta pengisi acara. Selain itu, ABC Wedding Organizer juga mengatur jadwal pertemuan, mengoordinasikan seluruh

pihak yang terlibat termasuk keluarga dan vendor serta memastikan jalannya *gladi bersih* hingga acara selesai dengan sempurna.

3. Visi, Misi dan Motto ABC Weeding Organizer Jember

a. Visi

Membantu para calon mempelai maupun pihak keluarga untuk mewujudkan pesta pernikahan yang mereka impikan dengan meringankan prosesnya dan tidak memberatkan baik dalam biaya maupun yang lainnya

b. Misi

- 1) Memberikan layanan terbaik dengan mengutamakan keinginan dan kenyamanan setiap klien.
- 2) Menjadi penghubung yang efektif antara klien dan vendor agar komunikasi berjalan lancar.
- 3) Menyediakan pelayanan profesional melalui tim yang berpengalaman dan kompeten di bidangnya.

B. Penyajian Data

Penyajian data merujuk pada upaya merangkum dan menggambarkan suatu variabel secara ringkas namun tetap bermakna, yang umumnya dituangkan dalam bentuk tabel, statistik deskriptif, atau grafik untuk memudahkan interpretasi.

1. Proses Pengambilan Data

a. Penyusunan Kategori Responden

Jumlah karyawan ABC Weeding Organizer Jember menjadi populasi penelitian ini. Peneliti memfokuskan pada pengelompokan responden sesuai kriteria yang telah ditetapkan, kemudian menyebarkan kuesioner yang telah disusun melalui Google Form. Tautan kuesioner dibagikan secara pribadi kepada calon responden yang memenuhi syarat melalui media WhatsApp. Berdasarkan proses tersebut, terkumpul sejumlah 55 responden yang sesuai dengan kriteria, yaitu karyawan ABC weeding organizer, telah mencapai kerja minimal 3 bulan.

b. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dilakukan peneliti melalui tautan *Google Form* yang berisi kuesioner penelitian, yang dibagikan kepada responden pada tanggal 20 oktober 2025 sampai 1 november 2025 melalui Aplikasi *WhatsApp*. Metode *purposive sampling* digunakan untuk menentukan kategori responden sesuai kriteria yang telah ditetapkan, sehingga data yang diperoleh relevan dengan tujuan dan harapan penelitian.

c. Pengolahan Data

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melanjutkan ke tahap pengolahan data sebagai berikut :

- 1) Data yang telah diisi melalui *Google Form* diunduh ke dalam file Microsoft Excel, kemudian dilakukan pemeriksaan serta penyesuaian terhadap angka yang bersifat positif maupun negatif sesuai hasil yang diperoleh.
- 2) Selanjutnya, peneliti merangkum dan menghitung total jawaban dari setiap responden, lalu memeriksa validitas data menggunakan program SPSS versi 25. Tahap berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, dengan melihat total skor yang dihasilkan. Setelah itu, dilakukan uji normalitas untuk menilai apakah data berdistribusi normal, diikuti dengan uji linearitas dan uji hipotesis. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan dan bersifat linear antara variabel independen dan dependen, sedangkan uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik, guna memutuskan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak.

2. Distribusi Frekuensi Data Responden

Distribusi frekuensi merupakan susunan data dan angka yang disajikan berdasarkan jumlah maupun sifatnya. Distribusi ini berfungsi

untuk menyederhanakan data dengan mengelompokkannya ke dalam kategori yang memiliki kesamaan tertentu sesuai klasifikasinya.⁴⁷

Keseluruhan kuesioner dalam penelitian ini dijawab oleh responden yang merupakan karyawan ABC Weeding Organizer dengan jumlah total responden sebanyak 55 orang. Responden kemudian dikategorikan berdasarkan

- a. Usia: Responden dikelompokkan ke dalam kategori usia tertentu sesuai rentang umur yang dimiliki.
- b. Masa kerja: Responden telah mencapai masa kerja minimal 3 bulan
- c. Jenis kelamin: Responden dikelompokkan berdasarkan kategori jenis kelamin.
- d. Lama bekerja: Responden dikelompokkan berdasarkan rentan lama bekerja.

Uraian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

Distribusi jawaban dari para responden terhadap 66 butir pernyataan disajikan secara ringkas dalam Tabel 4.1. sampai 4.4. Melalui tabel tersebut, dapat diperoleh gambaran umum mengenai pola respons yang diberikan oleh seluruh partisipan.

⁴⁷ Abdul Wahab, "Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi Dan Aplikasi Dalam Ilmu Pendidikan," *Education and learning journal*, Vol.7, no.3, (Mei 2019), 41.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Minimal Capai Kerja

Menunjukkan bahwa 100% responden merupakan karyawan ABC yang telah mencapai minimal kerja selama 3 bulan dengan jumlah total 55 responden.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	21 tahun	5	9,1%
2.	22 tahun	7	12,7%
3.	23 tahun	11	20%
4.	24 tahun	15	27,3%
5.	25 tahun	12	21,8%
6.	26 tahun	5	9,1%
Total		55	100%

Dari tabel distribusi frekuensi berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa rentang usia responden dalam penelitian ini adalah 21 sampai 26 tahun. Dari rentang usia tersebut dibagi menjadi kategori yaitu: 5 orang dengan jumlah persentase 9,1% berusia 21 tahun, 7 orang dengan jumlah persentase 12,7% berusia 22 tahun, 11 orang dengan jumlah persentase 20% berusia 23 tahun, 15 orang dengan persentase 27,3% berusia 24 tahun, 12 orang dengan jumlah persentase 21,8% berusia 25 tahun, 5 orang dengan persentase 9,1% berusia 26 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	18	32,7%
2.	Perempuan	37	67,3%
Total		55	100%

Tabel distribusi frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari jumlah total 55 responden dengan persentase 100% terdiri dari 18 orang laki-laki dengan persentase 32,7%, dan 37 orang perempuan dengan persentase 67,3% perempuan.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Berapa Lama Kerja

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Berapa Lama Kerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	> 3 Tahun	12	21,8%
2.	> 2 Tahun	20	36,4%
3.	> 1 Tahun	18	32,7%
	< 8 Bulan	5	9,1%
Total		55	100%

Tabel distribusi frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari jumlah total 55 responden dengan persentase 100% terdiri dari 12 orang dengan lama kerja > 3 tahun bekerja persentase 21,8%, 20 orang dengan lama kerja > 2 tahun bekerja persentase 36,4%, 18 orang dengan lama kerja > 1 tahun persentase 32,7%, dan 5 orang dengan lama kerja < 8 bulan persentase 9,1%.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai data yang dianalisis berdasarkan variabel, jumlah, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, serta standar deviasi. Variabel yang digunakan terdiri dari *interpersonal communication* dan *leader member exchange*, di mana satu variabel bersifat independen (*independent variable*) dan satu variabel bersifat dependen (*dependent variable*). Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 for Windows, yang menghasilkan data statistik deskriptif sebagai berikut:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K.I	55	117.00	153.00	137.5455	7.90878
LMX	55	42.00	70.00	61.8182	4.88797
Valid N (listwise)	55				

Gambar 4. 1 Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 55 responden, diperoleh informasi sebagai berikut:

Skor komunikasi interpersonal responden memiliki rentang nilai antara 117 hingga 153. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 137,54 dengan standar deviasi 7,90. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal responden cenderung berada pada kategori tinggi, dengan variasi skor yang relatif besar. Standar deviasi yang cukup tinggi ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat komunikasi interpersonal yang cukup beragam di antara responden.

Skor *leader member exchange* responden berkisar antara 42 hingga 70, dengan rata-rata 61,9 dan standar deviasi 4,9. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa tingkat *leader member exchange* responden berada pada kategori sedang menuju tinggi. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal dan *leader member exchange* yang tinggi.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Salah satu langkah untuk mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak adalah melalui uji normalitas. Dalam penelitian ini, metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai acuan pengujian. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82208216
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.078
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *interpersonal communication* dan *leader member exchange* memiliki distribusi data yang normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan melalui prosedur komputasi untuk memastikan apakah hubungan antarvariabel dalam penelitian bersifat linear atau tidak. Dalam konteks penelitian ini yang mengkaji *career planning* dan *work readiness*, digunakan analisis ANOVA dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows. Melalui uji linearitas menggunakan ANOVA, dapat diketahui arah hubungan antarvariabel serta memastikan kesesuaian distribusi data. Berikut hasil uji linearitas:

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Imx * k.i	Between Groups (Combined)	1221.848	24	50.910	22.351	.256
	Linearity	860.118	1	860.118	377.613	.071
	Deviation from Linearity	361.731	23	15.727	6.905	.251
	Within Groups	68.333	30	2.278		
	Total	1290.182	54			

Sumber: Diolah dari SPSS

Gambar 4. 3 Hasil Uji Linearitas

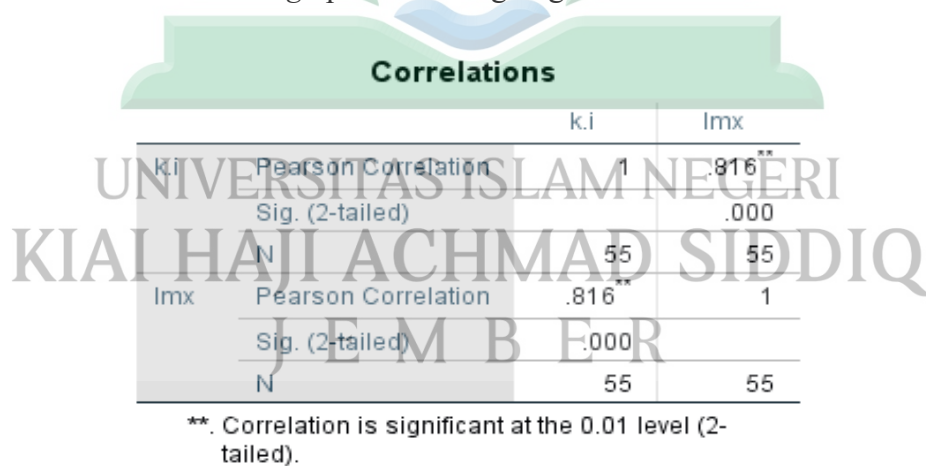
Tabel Uji linearitas diatas menunjukkan bahwa hubungan antara *Interpersonal Communicatio* dan *Leader Member Exchange* bersifat tidak signifikan secara linear ($F = 377.613$; $p = 0,071$), namun demikian, hasil uji Deviation From Linieritas menunjukan nilai ($F = 6.905$ dengan

signifikansi $p = 0.251$). yang artinya tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola linier, sehingga hubungan antara *Interpersonal Communication* dan *Leader Member Exchange* dapat dinyatakan linier karena nilai Deviation from linearity adalah 0.251.

3. Uji Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- HO: “Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan *interpersonal communication* dan *leader member exchange* pada Weeding Organizer ABC Jember”
- Ha: “Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan *interpersonal communication* dan *leader member exchange* pada Weeding Organizer ABC Jember”



	k.i	Imx
k.i	1	.816**
	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
N	55	55
Imx	.816**	1
	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
N	55	55

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

Gambar 4. 4 Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan

signifikan antara komunikasi interpersonal dan *leader member exchange* ($r = 0.816$; $p = 0.000$). Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan, maka semakin baik tinggi pula kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Sebaliknya, apabila komunikasi interpersonal rendah, maka hubungan *leader member exchange* juga cenderung rendah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *Interpersonal Communication* dan *Ledaer Member Exchange* diterima.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, di mana hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang bermakna, maka dapat disimpulkan bahwa **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Artinya, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Interpersonal Communication* dan *Ledaer Member Exchange* pada karyawan Weeding Organizer ABC Jember.

Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, hubungan antara dua variabel dapat dikategorikan ke dalam lima tingkat, yaitu:

Tabel 4. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Nilai <i>Pearson Collerations</i>	Tingkat Hubungan
1.	0,00 - 0,20	Tidak ada kolerasi
2.	0,20 - 0,40	Kolerasi lemah
3.	0,40 - 0,60	Kolerasi sedang
4.	0,60 - 0,80	Kolerasi kuat
5.	0,80 – 1,00	Kolerasi sempurna

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) antara *Interpersonal Communication* dan *Ledaer Member*

Exchange adalah 0,816. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai ini berada pada rentang 0,80 – 1,00, yang termasuk kategori hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Interpersonal Communication* dan *Leader Member Exchange* pada karyawan memiliki kekuatan korelasi yang sangat tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *interpersonal communication*, semakin tinggi pula tingkat *leader member exchange* yang dimiliki oleh karyawan, dan sebaliknya.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan kategorisasi data, dapat diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap komunikasi interpersonal atasan dan *Leader-Member Exchange* di Wedding Organizer ABC Jember berada pada kategori sedang hingga tinggi. Hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis korelasi.

Dilihat dari variabel komunikasi interpersonal, skor responden berada pada rentang 117–153 dengan nilai rata-rata 137,54 dan standar deviasi 7,90. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi, yang tercermin dari kemampuan menyampaikan pendapat secara terbuka, memahami pesan atasan dengan baik, serta menjalin komunikasi yang efektif. Temuan ini sejalan dengan teori Devito yang menekankan bahwa komunikasi interpersonal melibatkan pemahaman, empati, dan hubungan sosial yang efektif.

Pada variabel Leader–Member Exchange, skor responden berada pada rentang 42–70 dengan nilai rata-rata 61,9 dan standar deviasi 4,9. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara atasan dan karyawan tergolong sedang menuju tinggi, ditandai dengan adanya kepercayaan, dukungan, dan perhatian dari atasan, meskipun intensitas hubungan masih bervariasi antar karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori Graen dan Uhl-Bien yang menyatakan bahwa LMX berkualitas tinggi ditandai oleh komunikasi terbuka dan hubungan saling percaya.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa masa kerja turut memengaruhi kualitas komunikasi interpersonal dan LMX. Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap sistem kerja dan gaya kepemimpinan atasan, sehingga lebih mudah membangun komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang berkualitas. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat masih berada pada tahap awal dalam membangun hubungan LMX.

Selanjutnya, hasil uji korelasi Product Moment Pearson menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan *Leader Member Exchange*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,816 dan nilai signifikansi 0,000. Hubungan ini termasuk dalam kategori sangat kuat, yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menjawab ketiga rumusan masalah, yaitu: (1) karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap komunikasi interpersonal dan LMX, (2) tingkat komunikasi interpersonal dan LMX berada pada kategori sedang hingga tinggi, serta (3) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan Leader–Member Exchange pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam membentuk hubungan kerja yang efektif, khususnya dalam konteks pekerjaan yang menuntut koordinasi dan kerja sama tinggi seperti wedding organizer.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “*Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Kemampuan Interpersonal Communication atasan dengan Leader Member Exchange pada Karyawan ABC Wedding Organizer Jember*”, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Persepsi Karyawan Terhadap Kemampuan *Interpersonal Communication* Atasan dan *Leader Member Exchange* pada ABC Wedding Organizer Jember.

Hal ini menunjukkan bahwa atasan dinilai mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan karyawan, baik dalam penyampaian informasi, keterbukaan, maupun dalam membangun hubungan kerja yang positif. Kemampuan komunikasi interpersonal atasan yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan.

Selain itu, tingkat *Leader Member Exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember tergolong tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan, yang ditandai dengan adanya kepercayaan, rasa saling menghargai, serta dukungan dari atasan kepada karyawan. Hubungan kerja yang berkualitas tersebut berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan dengan *Leader Member Exchange* pada karyawan Wedding Organizer ABC Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal atasan, maka semakin baik pula kualitas hubungan kerja yang terjalin antara atasan dan karyawan. Dengan demikian, kemampuan komunikasi interpersonal atasan memiliki peran penting dalam membangun dan meningkatkan kualitas *Leader Member Exchange* dalam organisasi.

B. Saran-saran

Peneliti merumuskan sejumlah saran yang berlandaskan pada temuan penelitian, memperhatikan keterbatasan yang masih ada, serta mempertimbangkan implikasi yang dapat dijadikan rujukan bagi penelitian di masa mendatang.

1. Saran untuk karyawan Weeding Organizer ABC Jember

Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal, baik dalam bentuk komunikasi verbal maupun nonverbal, seperti kemampuan mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menjaga sikap empatik dalam berinteraksi. Komunikasi yang terbuka dan efektif akan memperkuat hubungan kerja dengan atasan serta meningkatkan keharmonisan di lingkungan kerja.

2. Saran untuk Pemilik Usaha Jasa

Pemilik usaha jasa kreatif perlu membangun komunikasi yang terbuka dan saling mendukung agar kerja tim lebih efektif. Pemimpin disarankan memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide serta memberi apresiasi atas kontribusi mereka. Dengan hubungan kerja yang positif dan komunikasi yang baik, kualitas kerja tim akan meningkat dan layanan kepada klien menjadi lebih optimal.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Leader Member Exchange*, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, disarankan pula untuk menggunakan metode *mixed methods* agar data kuantitatif dapat diperkuat dengan hasil wawancara mendalam, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, "Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi Dan Aplikasi Dalam Ilmu Pendidikan," *Education and learning journal*, Vol.7, no.3, (Mei 2019), 41.
- Anand, S., Hu, J., Liden, R. C., & Vidyarthi, P. (2011). *LMX and innovative work behavior: The role of relational quality and leader support*. *Journal of Applied Psychology*.
- Anam, K., Baiturrahman, J. R., Bahari, B. A., & Anshori, M. I. (2023). Pertukaran Bawahan dan Pemimpin (Leader Member Exchange). *Journal of Management and Social Sciences*, 2(3).
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3),
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Laporan Statistik Sektor Jasa Indonesia*.
- Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. 2010. Dalam "Komunikasi Interpersonal - Jurnal Unived
- Colquitt, J. A. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. *Journal of Applied Psychology*
- Darusman, Y. (2022). *Pertukaran Atasan dan bawahan (Lmx), Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berhenti Bekerja Pada Pt. Dekatama Centra Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Eglite, Ž. (2025). *Collaboration in Creative Industries – From Creative Individuals and Intermediaries to Networks*. ResearchGate
- Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, (2011)
- George B. Graen & Mary Uhl-Bien, "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader–Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years," *The Leadership Quarterly* 6, no. 2 (1995)
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader–Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*

- Hidayat, R., & Sari, M. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Leader-Member Exchange di Industri Wedding Organizer Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hunt, 2014; Northouse, 2013; Graen dan Uhl-Bien, 2015, dalam JIMAS - Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, Agustus 2023
- Ilham Agustian dkk, "Pengaruh System Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT.JASARAHARJA Putra Cabang Bengkulu," *Jurnal FIS UNITED*, vol. 4, no. 1 (April 2019)
- Isyi, R. R., Syafitri, D., Ekasani, D., Rizqi, M., & Anshori, M. I. (2021). Membangun komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan: Peran Leader Member Exchange (LMX) dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2)
- Jaenudin, H. (2021). *Leader Member Exchange Meningkatkan Kepuasan Kerja*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Joseph A. Devito, *The Interpersonal Communication Book*, 14th ed. (Boston: Pearson Education, 2016)
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.(2024). *Nilai PDB Ekonomi Kreatif Indonesia Meningkat Usai Pandemi*.
- Komang Agus Satria Anuraga, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra.(2020) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*
- Lestari, R., Handayani, S. & Prasetyo, A. (2020). *Mengelola konflik dalam tim kerja dengan strategi dan pendekatan yang efektif*.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). *A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges*. *Journal of Applied Psychology*, 78(4)
- Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1)
- Nasution, R. A. dan Zuraya, A. (2020) "Perkembangan serta Peran Ekonomi Kreatif di Indonesia dari Masa ke Masa," *Jurnal Ilmiah*, Vol. 2, No. 3
- Nisa, A. H., Hasna, H., & Yarni, L. (2023). Persepsi. *Koloni*, 2(4)
- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1).

- Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018)
- Prakarsa, F. (2022). *Hubungan Interaksi Atasan dan Bawahan (Leader Member Exchange) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Sawit PT. Dewa Rencana Perangin-angin* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Putri, A. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kualitas Leader-Member Exchange pada Perusahaan Jasa Event Organizer di Surabaya. *Jurnal Manajemen Komunikasi*
- Raen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). *Relationship-based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective*. The Leadership Quarterly,
- Rahmawati, S. (2023). Komunikasi Terbuka dan Hubungan Leader-Member Exchange: Studi pada Karyawan Perusahaan Wedding Organizer. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santoso, S. (2020). *Buku Ajar Psikologi Komunikasi (Edisi PDF)*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Setiadi, 2007; Liden & Maslyn, 1998, dalam Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa, Vol. 1 No. 4, Agustus 2023.
- Surisusantini, *Perilaku Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi*, 2019 (Yogyakarta: Deepublish), mengutip Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*.
- Suryadharma, M., & Hakim, H. (2023). *Strategi kolaboratif dalam mendorong inovasi bisnis di industri kreatif: Kajian kualitatif pada perusahaan desain grafis di Bandung*. Sanskara Manajemen dan Bisnis
- Syarifa, C. (2021). *Manajemen Event Organizer: Peran dan Tantangannya dalam Industri Jasa*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). *Human Communication: Principles and Contexts* (11th ed.). New York: McGraw-H
- UDC 332 (2021). *Creative Community Development: Increasing Creativity and Innovation through Networking and Creative Hubs*. Eurasian Scientific Journal

Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). *Influence tactics and leader-member exchange*. *Journal of Applied Psychology*, 75(6)

Wulandari, F. (2022). Persepsi Gaya Komunikasi Pemimpin dan Dampaknya terhadap Leader-Member Exchange pada Organisasi dengan Deadline Ketat. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Bisnis*

Zahra, Z. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2 CABANG TANJUNG PRIOK* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NASIONAL).



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

Lampiran 1 Surat Keaslian Penulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Ramadhan Sukemi

Nim : 212103050043

Prodi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

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

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

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

Jember, 25 November 2025
Saya yang menyatakan


Indah Ramadhan Sukemi
212103050043



Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



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

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B. /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ /2025 18 Oktober 2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Candya Wedding Organizer

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Indah Ramadhan Sukemi
NIM : 212103050043
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : IX (sembilan)

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

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Leader Member Exchange Pada Karyawan ABC Wedding Organizer Jember"

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Uun Yksufay



Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian

ITEM PERNYATAAN INTERPERSONAL COMMUNICATION

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya selalu memberikan pernyataan yang sesuai dengan kebenaran yang ada				
2	Saat berbincang dengan atasan, saya kurang dapat menerima pernyataan yang beliau katakan				
3	Atasan selalu mempercayai saya				
4	Atasan saya selalu memberikan pernyataan yang tidak sesuai dengan kebenaran yang ada				
5	Atasan selalu menegur saya ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
6	Menurut atasan, ketika dalam perbincangan saya selalu berkata bohong				
7	Menurut atasan, ketika dalam perbincangan saya selalu berkata jujur				
8	Menurut atasan, saya tidak pernah mengeluhkan tentang pekerjaan				
9	Saat berbincang dengan atasan, saya selalu menganggap pernyataan darinya adalah benar				
10	Saat berbincang, atasan tidak pernah bertanya mengenai pekerjaan yang saya lakukan				
11	Menurut atasan, saya selalu berterus terang tentang hambatan yang terjadi dalam pekerjaan				
12	Atasan saya selalu acuh tak acuh terhadap keluhan yang saya utarakan				
13	Saat berbincang, atasan selalu bertanya mengenai pekerjaan yang saya lakukan				
14	Atasan tidak pernah memberikan kritik mengenai pekerjaan saya				
15	Atasan selalu mendengarkan keluhan saya				
16	Atasan kurang mempercayai saya				
17	Menurut atasan, saya adalah orang yang peduli dengan karyawan lainnya				
18	Atasan saya selalu berbincang tanpa menghiraukan kondisi emosional saya				

19	Menurut atasan, saya mampu dalam memahami kondisi emosionalnya saat sedang berbincang				
20	Menurut atasan, saya bukan orang yang peduli dengan karyawan lainnya				
21	Atasan selalu mengerti kondisi emosional saya saat kami sedang bertukar pendapat				
22	Atasan selalu mengkritik hasil kinerja saya saat kami berbincang				
23	Ketika didalam rapat bersama rekan yang lain, atasan selalu menjadikan saya contoh bagi yang lainnya				
24	Menurut atasan, saya kurang mampu dalam memahami kondisi emosionalnya saat sedang berbincang				
25	Atasan selalu memberikan stimulus yang positif untuk peningkatan kinerja saya				
26	Saya selalu mendapatkan teguran dari atasan terhadap kinerja yang menurun				
27	Atasan selalu memuji hasil kinerja saya				
28	Saya merasa risih ketika berkomunikasi dengan atasan				
29	Atasan selalu menyemangati saat saya mengeluh terhadap pekerjaan				
30	Atasan kurang memberikan stimulus untuk meningkatkan kinerja saya				
31	Saya selalu merasa nyaman ketika berkomunikasi dengan atasan				
32	Saya kurang mendapatkan dorongan dari atasan untuk meningkatkan kinerja				
33	Saat berbeda pendapat dengan saya, atasan saya selalu merespon dengan baik				
34	Atasan selalu menghindari berkomunikasi dengan waktu yang lama dengan saya				
35	Menurut atasan, saya selalu merespon dengan baik pendapat yang berbeda darinya				
36	Atasan selalu acuh tak acuh terhadap pendapat yang saya utarakan				
37	Atasan selalu nyaman berkomunikasi dengan saya dalam waktu yang cukup lama				

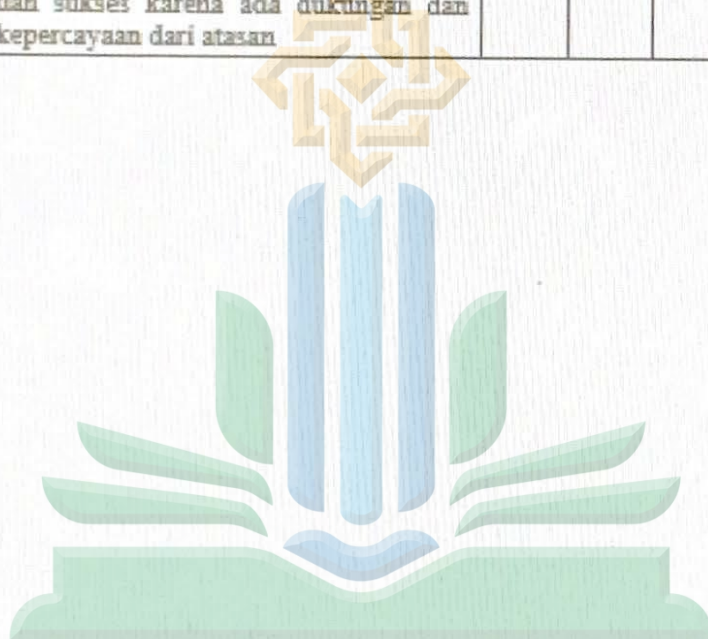
38	Menurut atasan, saya kurang merespon terhadap perbedaan pendapat diantara kami				
39	Atasan selalu memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh bawahannya				
40	Atasan selalu membedakan setiap karyawan dengan keyakinan yang dianutnya				
41	Atasan tidak pernah membedakan keyakinan yang dianut oleh karyawannya				
42	Atasan saya enggan untuk menerima pendapat dari sudut pandang karyawan yang berbeda-beda				
43	Atasan selalu menghargai setiap sudut pandang yang berbeda dari karyawannya				
44	Atasan saya enggan berkomunikasi dengan karyawan yang berbeda keyakinan dengannya				
45	Walau berbeda keyakinan dengan karyawannya, atasan tetap menjalin komunikasi yang baik				
46	Saya enggan bertukar pendapat dengan atasan karena sudut pandang yang berbeda				

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

ITEM PERNYATAAN LEADER MEMBER EXCHANGE

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya tidak akan membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya membuat kesalahan.				
2	Atasan saya termasuk orang yang disukai oleh bawahannya sebagai teman.				
3	Saya tidak menemukan solusi jika berdiskusi dengan atasan saya				
4	Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya				
5	Atasan saya selalu menegur bawahan tanpa memberikan contoh kepada bawahannya				
6	Saya tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya				
7	Saya merasa keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya				
8	Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, ketika ada orang lain yang menyalahkan hasil kerja saya.				
9	Saya tidak terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya				
10	Saya lebih senang berdiskusi dengan atasan mengenai masalah yang muncul dilembaga				
11	Atasan kurang memiliki pertimbangan dalam memberikan pekerjaan dan deadline kepada bawahannya				
12	Atasan saya memberikan perhatian dan mendukung apa yang saya kerjakan				
13	Atasan selalu menyalahkan bawahan jika target tidak tercapai				
14	Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya				
15	Saya mengagumi keahlian professional atasan saya				
16	Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan				

17	Atasan dan bawahan saling menghargai satu sama lain untuk tercapainya tujuan suatu lembaga				
18	Atasan saya selalu mengontrol dan mengikuti perkembangan lembaga				
19	Atasan memiliki kepercayaan yang cukup besar terhadap bawahannya dalam bekerja				
20	Pekerjaan saya berjalan dengan lancar dan sukses karena ada dukungan dan kepercayaan dari atasan				



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

Lampiran 4 Jurnal Kegiatan Penelitian

Jurnal Kegiatan Penelitian

HUBUNGAN ANTARA *INTERPERSONAL COMMUNICATION* DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* PADA KARYAWAN ABC WEDDING ORGANIZER JEMBER

No.	Tanggal	Kegiatan
1.	7--14 Oktober 2025	Uji coba alat ukur penelitian pada karyawan Roxy Jember
2.	15-17 Oktober 2025	Tabulasi data dan uji validitas, reliabilitas
3.	14 Oktober 2025	Permohonan surat keterangan penelitian
4.	20-31 Oktober 2025	Penyebaran kuesioner pada subjek penelitian yaitu; karyawan ABC Wedding Organizer Jember
5.	2 November 2025	Tabulasi data hasil peneltian
6.	3-4 November 2025	Olah data hasil penelitian menggunakan SPSS
7.	5-10 November 2025	Analisis hasil penelitian dan pembahasan, dan selesai menyusun analisis data

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

1. Variabel komunikasi interpersonal

[illegible]

2. Variabel *Leader Member Exchange*

3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	59
3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	50
1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	48
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	62
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	66
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	64
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	62
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	62
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	65
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	62
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	60
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	63
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	64
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	1	62
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	64
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	62
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	65
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	64
3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	62
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	65
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	66
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	66
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	63
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	66
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	66
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	62
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	64
2	3	1	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	62
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	62
3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	62
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	64
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	64
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	64
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	63
3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	58
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	64
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	42
1	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	1	3	4	2	3	3	53
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	64
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	64
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	64
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	65

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

A. Uji Validitas Variabel X (*Interpersonal Communication*)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIALI HATI AGUMAD SIDDIQ

		Correlations																				
		V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	TOTAL
V01	Pearson Correlation	1	.134	.081	-.173	-.122	.067	-.381 [*]	.192	.552 ^{**}	.072	.360 [*]	.501 ^{**}	.000	-.848	.071	.104	-.084	-.052	-.140	-.021	.210
	Sig. (2-tailed)		.465	.661	.343	.005	.718	.031	.293	.001	.895	.443	.003	1.000	.793	.698	.571	.648	.778	.445	.907	.249
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Sig.		.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32
V02	Pearson Correlation	.134	1	.792 ^{**}	-.033	-.349	-.217	.674 ^{**}	.347	.163	.692 ^{**}	-.044	.205	-.370 [*]	-.021	.375	.149	.037	.068	.055	.703 [*]	.600 [*]
	Sig. (2-tailed)		.465	.000	.860	.050	.233	.006	.051	.374	.000	.812	.260	.037	.909	.934	.414	.842	.711	.763	.000	.000
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Sig.		.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32
V03	Pearson Correlation	.081	.792 ^{**}	1	-.004	-.106	-.085	.650 [*]	.395	.222	.635 [*]	-.060	.076	-1.08	-.019	.506 [*]	.176	-.038	.198	.174	.882 [*]	.749 [*]
	Sig. (2-tailed)		.465	.000	.983	.563	.645	.000	.025	.222	.000	.746	.678	.557	.916	.003	.336	.835	.282	.341	.000	.000
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Sig.		.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32
V04	Pearson Correlation	-.173	-.033	-.004	1	.511 [*]	.556 [*]	-.050	.331	-.061	-.339	.297	-.424 [*]	.252	.275	.378	.264	.213	-.032	.427 [*]	.050	.390
	Sig. (2-tailed)		.343	.860	.983	.003	.001	.787	.064	.741	.058	.099	.016	.164	.127	.033	.145	.242	.860	.015	.787	.025
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Sig.		.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32
V05	Pearson Correlation	-.122	-.349	-.106	.511 [*]	1	.578 [*]	.003	.079	.142	-.431 [*]	.364 [*]	-.178	.562 [*]	.454 [*]	.054	.128	.061	.000	.123	-.181	.276
	Sig. (2-tailed)		.505	.505	.563	.003	.001	.986	.668	.437	.014	.431	.329	.000	.009	.768	.484	.740	.964	.504	.321	.128
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Sig.		.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32	.32
V06	Pearson Correlation	.718	.213	.645	.001	-.004	.578 [*]	1	.210	.161	.213	-.298	.563 [*]	.100	.563	.503	.829	.086	.122	.042	.042	.342
	Sig. (2-tailed)		.067	.003	.983	.001	.983	.001	.240	.308	.242	.099	.772	.480	.084	.562	.772	.075	.124	.511	.019	.187

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

Lampiran 7 hasil penelitian

a. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82208216
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.078
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Imx * k.i	Between Groups	(Combined)	1221.848	24	50.910	22.351	.256
		Linearity	860.118	1	860.118	377.613	.071
		Deviation from Linearity	361.731	23	15.727	6.905	.251
	Within Groups		68.333	30	2.278		
	Total		1290.182	54			

c. Hasil Uji Korelasi

Correlations

k.i			k.i	Imx
	Pearson Correlation		1	.816**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		55	55
Imx	Pearson Correlation		.816**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		55	55

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

Lampiran 8 Screenshoot Angket Google Form

KUISSIONER PENELITIAN

Judul Penelitian: HUBUNGAN ANTARA INTERPERSONAL COMMUNICATION DENGAN LEADER MEMBER EXCHANGE PADA KARYAWAN WEDDING ORGANIZER ABC JEMBER

Yth. Saudara/i,

Saya Indah Ramadhan mahasiswa Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, sedang melakukan penelitian dengan judul **"HUBUNGAN ANTARA INTERPERSONAL COMMUNICATION DENGAN LEADER MEMBER EXCHANGE PADA KARYAWAN WEDDING ORGANIZER ABC JEMBER"**. Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi.

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini. Seluruh data akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Terima kasih atas waktu dan partisipasinya.

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres. [Pelajari lebih lanjut](#)

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama *

Jawaban Anda

Minta akses pengeditan

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

Lampiran 9 Dokumentasi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Jember

BIODATA PENULIS



NAMA : Indah Ramadhan Sukemi
 NIM : 212103050043
 TEMPAT, DAN TANGGAL LAHIR : Banyuwangi, 15 November 2002
 ALAMAT : Siliragung, Siliragung, Banyuwangi
 PRODI : Psikologi Islam
 EMAIL : indah.ramadhansukemi@gmail.com
 NO. TELEPON : +62 857-9212-3959
 RIWAYAT PENDIDIKAN :
 • RA Perwanida 2 Siliragung
 • SDN 2 Kesilir
 • MTs.N 9 Banyuwangi
 • MAN 4 Banyuwangi
 PENGALAMAN ORGANISASI :
 • HMPS PI UIN KHAS Jember
 • UKOR UIN KHAS Jember