

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

OLEH

**SAHRUL RAMADHAN
NIM : 19612108**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**SAHRUL RAMADHAN
NIM : 19612108**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Sahrul Ramadhan
Nim : 19612108

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, M.Hsc
NIDN.1021029102 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Herman, S.H., M.H., M.M
NIDN. 1024067301 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Kornia Saputra, S.T., M.M.
NIDN / 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Sahrul Ramadhan
Nim : 19612108

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua belas Juli
Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk
diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, M.Hsc.
NIDN.1021029102 / Lektor

Sekretaris,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Tanjungpinang, 12 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sahrul Ramadhan
Nim : 19612108
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,37
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 Juli 2023

Penyusun,



Sahrul Ramadhan
NIM. 19612108

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah Subhannahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam atas rahmat, kasih sayang dan karunia-Nya yang telah memberikanku ilmu yang berguna, kekuatan, kesempatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kita mendapat keberkahan oleh
Allah Subhannahu wa ta'ala

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi kita Nabi Muhammad Shalallahu alaihi wassalam dengan mengucapkan "Allahumma Shalli Alla Sayyidina Muhammad Wa'ala Aali Sayyidina Muhammad"

"Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang tersayang dan tercinta, berkat keduanya yang selalu memberikan semangat hingga saya sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Terimakasih atas segala dukungan, pengorbanan serta doa yang tidak putusnya kalian berikan untukku."

HALAMAN MOTTO

“Aku tidak pernah khawatir apakah doaku terkabul atau tidak.

Yang aku khawatir adalah ketika aku tidak diberi hidayah
untuk terus berdoa lagi”.

(Ummar Bin Khatab)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan”**. yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan usulan penelitian ini. Dalam penyusunan usulan penelitian ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan usulan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
7. Bapak Herman, S.H., M.H., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan mereka kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, terima kasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa/I Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Tanjungpinang, Juli 2023

Sahrul Ramadhan
NIM. 19612108

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Batasan Masalah.....	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Kegunaan Penelitian	13
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	13
1.5.2 Kegunaan Praktis	14
1.6 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Tinjauan Teori	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16

2.1.2	Komunikasi Interpersonal.....	19
2.1.3	Disiplin Kerja.....	29
2.1.4	Kinerja	34
2.2	Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	40
2.3	Kerangka Pemikiran.....	41
2.4	Hipotesis	42
2.5	Penelitian Terdahulu.....	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN		49
3.1	Jenis Penelitian	49
3.2	Jenis Data	50
3.2.1	Data Primer (<i>Primary Data</i>).....	50
3.2.2	Data Sekunder (<i>Secondary Data</i>).....	50
3.3	Teknik Pengumpulan Data	50
3.3.1	Kuesioner	50
3.3.2	Studi Kepustakaan.....	51
3.4	Populasi dan sampel	51
3.4.1	Populasi	51
3.4.2	Sampel.....	52
3.5	Definisi Operasional Variable	52
3.6	Teknik Pengolahan Data	55
3.7	Teknik Analisis Data	56
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	57
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.3	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	60

3.7.4	Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		63
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.2	Karakteristik Responden	66
4.1.3	Deskripsi tanggapan Responden	69
4.1.4	Deskriptif variabel penelitian.....	69
4.1.5	Uji Kualitas Data.....	80
4.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	84
4.1.7	Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.1.8	Uji Hipotesis	90
4.2	Pembahasan	93
4.2.1	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai ...	93
4.2.2	Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	94
4.2.3	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	95
BAB V.....		97
PENUTUP.....		97
5.1	Kesimpulan.....	97
5.2	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		1
LAMPIRAN.....		6
CURRICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Integrasi Hasil Penilaian Kinerja PNS Per Periode 3 Tahun	7
Tabel 1. 2	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Tahun Sebelumnya	8
Tabel 1. 3	Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kinerja Utama	9
Tabel 3. 1	Data Jumlah Sumber Daya Manusia PNS Dan <i>Non</i> PNS Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bintan	50
Tabel 3. 1	Data Jumlah Sumber Daya Manusia PNS Dan Non-PNS Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bintan	51
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3. 3	Scoring Dalam Skala Likert.....	56
Tabel 4. 1	Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal	69
Tabel 4. 2	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	73
Tabel 4. 3	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	76
Tabel 4. 4	Hasil Pengujian Validitas Komunikasi Interpersonal (X1).....	81
Tabel 4. 5	Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)	81
Tabel 4. 6	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	82
Tabel 4. 7	Hasil Pengujian Reliabilitas	83
Tabel 4. 8	Hasil Uji Normalitas Model 1	84
Tabel 4. 9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4. 10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4. 11	Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	87

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian simultan (Uji f)	91
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	93

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi.....	65
Gambar 4. 2	Karakteritik Responden Berdasarkan Jabatan.....	66
Gambar 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	67
Gambar 4. 4	Karakteritik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4. 5	Hasil Uji Normalitas Model 1	85
Gambar 4. 6	Hasil Uji Normalitas Model 2	85
Gambar 4. 7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- Lampiran 1. Pedoman Kuisisioner
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 5. Persentase Plagiat
- Lampiran 6. Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN BINTAN

Sahrul Ramadhan. 19612108. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Email: sahrulrmd02@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Responden penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan sebanyak 31 sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan JASP dan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik tingkat komunikasi interpersonal dan disiplin kerja yang dimiliki Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang didapatkan.

Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial dan simultan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 92,3%.

Kata kunci : komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kinerja

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, M.Hsc

Dosen Pembimbing II : Herman, S.H., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM OF BINTAN DISTRICT

Sahrul Ramadhan. 19612108. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. Email: sahrulrmd02@gmail.com

The purpose of this research was to determine the effect of interpersonal communication and work discipline on employee performance at the Department of Culture and Tourism of Bintan Regency.

The method used in this research is quantitative associative method. Respondents in this study were employees at the Department of Culture and Tourism of Bintan Regency as many as 31 samples. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression using JASP and SPSS.

The results of this study indicate that interpersonal communication and work discipline affect employee performance. The better the level of interpersonal communication and work discipline owned by the Bintan Regency Culture and Tourism Office, the better the employee performance will be.

From the results of the discussion it can be seen that there is a partial and simultaneous influence both transformational leadership and job satisfaction on employee performance. This explains that the two variables succeeded in increasing employee performance with a value of 92.3%.

Keywords: interpersonal communication, work discipline, performance

Supervisor: 1. Muhammad Rizki, M.Hsc
2. Herman, S.H., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Sony Pradityo Siwi & Herdiyana (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Sedangkan menurut Husaini *et al.*, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Oleh karena itu seorang manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal atau memiliki kemampuan untuk dapat

menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan kinerja yang secara keseluruhan efektif dan efisien.

Menurut Chusminah & Haryati (2019) kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengukuran suatu kinerja akan dilihat dari kemampuan instansi tersebut mengolah sumber daya manusianya untuk mencapai hasil yang direncanakan sebelumnya.

Secara teoretis maupun praktis, kinerja pegawai merupakan sebuah keluaran penting, mungkin yang terpenting dalam organisasi. Menurut (Nursam, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang telah berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang telah diharapkan. Falah (2020) menambahkan, kinerja karyawan yang dikategorikan tinggi terjadi ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas dan kualitas, serta dapat terselesaikan dengan lebih cepat.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

Naik turunnya persentase kinerja dapat diakibatkan banyak hal, terutama penurunan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang

ditentukan. Banyak faktor yang andil di dalamnya. Perubahan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan dihasilkan dapat diakibatkan karena minimnya komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan maupun antar karyawan, sehingga informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan masih kurang jelas serta kurang bisa terkejar. Falah, (2020).

Menurut Usman (2013) pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan orang lain untuk dapat saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial antara sesamanya. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat melalui berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan, sisi kedua yaitu antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Sebagian besar kegiatan komunikasi berlangsung dalam situasi komunikasi interpersonal. Menurut Pratama *et al.*, (2017) komunikasi dapat terjadi karena adanya pengaruh atau hubungan dan persepsi interpersonal antara sumber, si penyampai pesan atau komunikator dengan si penerima komunikan.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang secara saling tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun non verbal. Menurut Ritonga (2020) Komunikasi interpersonal yang baik adalah

komunikasi yang bersifat spontan serta informatif. Saling menerima *feedback* secara maksimal dan partisipan berperan fleksibel. Komunikasi interpersonal secara efektif dapat merubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis dan dapat dilihat secara langsung responnya melalui ekspresi orang yang menjadi lawan bicara. Menurut Atmaja & Dewi (2018) komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang dianggap komunikasi yang paling tepat dan dapat dilakukan secara langsung antara komunikator dengan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu dengan yang lain.

Dalam hal ini komunikasi yang efektif akan dapat sangat menentukan keberhasilan sebuah interaksi, serta kelangsungan hidup organisasi tersebut. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dan tepat suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil namun begitu juga sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maka akan dapat menimbulkan suatu peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Lestari et al., (2022), Komunikasi merupakan pusat dari manajemen, sehingga dalam praktiknya komunikasi harus dapat dimengerti oleh semua pihak, sehingga semua pekerja bisa mendapatkan informasi yang disampaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan yang disampaikan. Salah satu informasi yang diberikan oleh instansi kepada para pegawainya adalah untuk menjaga disiplin kerja dan bertanggungjawab atas tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil yang memuaskan, Lestari et al., (2022).

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat menurut Siswadi (2017) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, menurut Julianto (2019) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sebagaimana dalam.

Kabupaten Bintan merupakan suatu destinasi wisata berkelas dunia yang mempunyai keindahan alam, keberagaman hayati, keunikan warisan budaya, kearifan lokal yang terpelihara sehingga sangat menarik untuk dapat dikunjungi. Terdapat destinasi wisata serta situs-situs warisan budaya yang dibalut dengan kearifan lokal yang terdapat di Kabupaten Bintan. Dengan besarnya potensi-

potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Bintan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan mempunyai tugas dan tanggung jawab selaku pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di ruang lingkup wilayah kerjanya.

Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata wilayah Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan Kabupaten Bintan dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya. Melalui kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan atau yang disingkat Disbudpar ini, berbagai urusan pemerintah daerah terkait bidang pariwisata serta kebudayaan dilaksanakan.

Selain izin-izin di bidang pariwisata, Disbudpar juga memiliki wewenang dalam mengeluarkan izin terkait bidang kebudayaan seperti kegiatan kebudayaan, alih fungsi bangunan-bangunan bersejarah dan lainnya. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan merupakan sebuah instansi yang memiliki cukup banyak sumber daya manusia yang mendukung guna dapat memudahkan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab selaku pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di ruang lingkup Kabupaten Bintan.

Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pegawai yang dimilikinya. Dengan wewenang serta tanggungjawab yang telah diemban oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan Tersebut, para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang

bekerja di ruang lingkup Disbudpar harus dapat menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja melalui berbagai aspek terutama pada aspek komunikasi maupun disiplin kerja.

Namun pada kenyataannya, dari hasil pengamatan pra penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan, terlihat pegawai belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel perbandingan *realisasi* kinerja individu pegawai maupun instansi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

Tabel 1. 1

Integrasi Hasil Penilaian Kinerja PNS Per Periode 3 Tahun

NO.	PEGAWAI	NILAI KINERJA PNS		
		2021	2022	2023
1	PNS 1	104,50	104,90	103,80
2	PNS 2	105,10	103,40	103,10
3	PNS 3	105,30	105,20	105,90
4	PNS 4	103,60	103,10	102,40
5	PNS 5	105,10	105,40	104,90

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan, 2023

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa integrasi hasil penilaian kinerja PNS pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Per Periode 3 tahun dapat dikatakan belum cukup optimal.

Tabel 1. 2

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Tahun Sebelumnya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya Kelestarian Nilai-Nilai dan Seni Budaya Melayu sebagai Kekayaan Budaya Melayu	1. Persentase Grup Kesenian yang di bina	53%	49%	58%	53%
		2. Persentase Benda, Situs dan Kawasan Cagar Budaya yang dilestarikan	57%	100%	64%	100%
2	Meningkatnya Jumlah Kunjungan Wisatawan Nusantara dan Mancanegara Ke Kabupaten Bintan	3. Jumlah Objek Wisata yang di kembangkan	49 Objek	47 Objek	49 Objek	38 Objek
		4. Jumlah Promosi dan Pemasaran Pariwisata yang Efektif	10 Kali	3 Kali	10 Kali	3 Kali
3	Meningkatnya SDM di Bidang Pariwisata dan Berkembangnya Ekonomi Kreatif di Kabupaten Bintan	5. Jumlah Kemitraan Pengembangan Pariwisata	390 Kemitraan	418 Kemitraan	390 Kemitraan	394 Kemitraan

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan, 2022

Dari table 1.2 di atas dapat diketahui bahwa besarnya realisasi untuk setiap sasaran strategis pada masing-masing indikator kinerja dapat dikatakan belum cukup/efisien dalam pencapaian target kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa baik

tidaknya kinerja pegawai dapat mempengaruhi output atau hasil kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten bintang.

Tabel 1. 3

Perbandingan Realisasi Kinerja Indikator Kinerja Utama

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Peraturan yang mendukung kelestarian nilai dan seni budaya melayu	7 Peraturan	3 Peraturan	7 Peraturan	3 Peraturan
2	Jumlah kunjungan wisatawan	800.000 Wisatawan	202.563 Wisatawan	850.000 Wisatawan	88.430 Wisatawan

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintang, 2022

Pada tabel 1.3 juga dapat dilihat bahwa dari kedua indikator kinerja utama, realisasi yang dicapai pada tahun 2021 s/d 2022 belum memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya ialah komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh para pegawai, PTT/Honorar yang bekerja pada ruang lingkup Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintang

Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintang Tahun 2022, beberapa indikator kinerja masih terbilang cukup rendah serta belum optimal sehingga realisasi yang dicapai belum memenuhi target yang direncanakan sebelumnya. Kondisi yang ada saat ini dapat disebabkan komunikasi yang sering kali tidak konstruktif.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dalam wawancara Pra Survei mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Hari Senin Tanggal 05 Juni 2023. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama informan 1 selaku Kepala Bidang Kebudayaan menyatakan bahwa para pegawai belum dapat dikatakan jujur dan terbuka jika terjadi suatu kesalahan dalam pekerjaan serta pegawai tidak saling memberi arahan dan petunjuk dalam penyelesaian permasalahan tersebut. Hal ini juga yang menyebabkan kurang baiknya penerimaan *feed back* (umpan balik), yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap pegawai pada pemaknaan informasi yang mereka terima, sehingga sering muncul beberapa kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi, yang untuk selanjutnya mau tidak mau pekerjaan tersebut harus mereka kerjakan berulang-ulang, dan hal itu menyebabkan keterlambatan waktu pada saat penyerahan tugas tersebut. Tak hanya itu, dirinya menambahkan bahwa menurutnya masih terdapat beberapa pegawai yang belum berani untuk menyampaikan ide / gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan, hal tersebut dikarenakan kurangnya dukungan ataupun apresiasi yang diberikan.

Selanjutnya wawancara yang dilakukan peneliti bersama informan 2 selaku Kepala Seksi/Pamong Budaya menyatakan bahwa beliau melihat masih adanya kesenjangan (*gap*) terutama sesama rekan kerja antara senior dan junior, pns dan *non-pns* yang belum harmonis dalam bertukar informasi dan pengetahuan sehingga komunikasi interpersonal tidak dapat dimaksimalkan. Sejalan dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Yulisar & Minartiwi (2018) diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi tersebut merupakan pusat dari manajemen, sehingga dalam praktiknya komunikasi harus dapat dimengerti oleh semua pihak, sehingga semua pekerja bisa mendapatkan informasi yang disampaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan yang disampaikan. Salah satu informasi yang diberikan oleh Instansi kepada para pegawainya adalah untuk menjaga disiplin kerja dan bertanggungjawab atas tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Selain itu, juga terdapat fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yang di temukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan berdasarkan observasi penelitian yang telah dilakukan, yaitu ditemukan masih adanya pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tuntunan kerja dengan alasan pribadi, datang dan pulang tidak tepat waktu sebagaimana yang telah ditetapkan sesuai peraturan yang telah ditentukan, pada siang hari beberapa pegawai tidak berada pada ruangnya pada waktu jam kerja, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama, dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta tidak mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan hal ini disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2022) diketahui bahwa secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini merupakan rekapitulasi daftar hadir pegawai dikantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan Periode Juli – Desember 2022

Tabel 1.4
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Di Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bintan Periode September – Desember 2022

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
September	3	6	0	7
Oktober	5	3	0	5
November	2	4	2	9
Desember	7	9	0	11

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa tingkat kehadiran tanpa alasan pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan masih terbilang cukup tinggi. Hal semacam ini tentunya akan cukup berdampak pada hasil kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

Mengacu pada fenomena-fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis termotivasi untuk menelusuri dan melangsungkan penelitian berjudul “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

3. Apakah Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah penelitian dengan hanya meneliti para pegawai negeri sipil yang terdapat pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, yaitu :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi ataupun kepastakaan serta dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja, serta dapat digunakan sebagai acuan atau bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang akan mengangkat pembahasan yang sama.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang didapat di perkuliahan dan untuk menambah wawasan pengetahuan apa yang diteliti oleh peneliti yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

2. Bagi Pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu alternatif dasar pemikiran bagi organisasi dalam rangka pengidentifikasian komunikasi interpersonal maupun disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lainnya

A. Dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Pegawai.

B. Dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan/tolak ukur maupun sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak lain yang mengadakan penelitian sejenis.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diajukan lima bab yang dimulai dari hal umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan agar para pembaca memahami

penulisan dalam penelitian ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai latar belakang dari masalah penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa jurnal yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variable dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan

saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Menurut Husaini *et al.*, (2017) seorang manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Susan (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja ataupun yang berusaha sendiri.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif guna menunjang tugas manajemen perusahaan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Mangkunegara Rizki & Suprajang (2017) Terdapat 6 (enam) fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

1. Pengadaan tenaga kerja yang terdiri dari :
 - a) Perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai/karyawan
2. Pengembangan tenaga kerja yang mencakup :
 - a) Pelatihan
 - b) Pengembangan
 - c) Serta Penilaian Prestasi
3. Pemberian balas jasa yang mencakup:
 - 1) Balas jasa langsung yang terdiri dari :
 - a) Gaji dan upah
 - b) Insentif
 - 2) Balas jasa tak langsung yang terdiri dari:
 - a) Keuntungan
 - b) Pelayanan
4. Integrasi yang Mencakup :
 - 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja

- 5) Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja yang mencakup :
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Serta Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja yang mencakup : Pemberhentian karyawan

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Husaini *et al.*, (2017) Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari 4 (empat) tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas sebuah organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan guna membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia harus membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk dapat mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi tersebut.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social dapat merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi maupun Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya nya bagi keuntungan serta dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk dapat membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2 Komunikasi Interpersonal

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Khairani et al., (2018), Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan, berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari, di tempat kerja, atau dimana saja pun manusia berada, dan tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi sehingga komunikasi menjadi sangat menentukan dalam keberlangsungan sebuah hubungan.

Sedangkan menurut Ida, (2013), Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam

kehidupan sehari-hari dimanapun manusia itu berada. Komunikasi juga merupakan hal yang sangat vital dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah interaksi, baik dalam lingkungan formal semisal organisasi/lembaga pendidikan maupun pada tataran interaksi pada organisasi yang bersifat umum.

Dengan demikian kesimpulan penulis tentang pengertian komunikasi adalah proses penyampaian pesan dimana terlibat didalamnya adalah komunikator, komunikan yang dengan adanya pesan terjadi perubahan tingkah laku.

2.1.2.2 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Faradisa Saforda Basuni (2021) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang mempunyai efek cukup besar dalam hal mempengaruhi orang lain terutama perindividu. Hal ini dikarenakan, biasanya oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi bertemu secara langsung, tidak menggunakan media apapun dalam penyampaian pesannya sehingga tidak ada jarak yang memisahkan antara komunikator maupun dengan komunikan. dikarenakan saling berhadapan muka, maka masing-masing pihak dapat langsung mengetahui respon yang diberikan lawan bicara, serta mengurangi tingkat ketidakjujuran ketika sedang terjadinya komunikasi.

Sedangkan menurut Khairani *et al.*, (2018) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media dengan tujuan menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Dengan komunikasi interpersonal seseorang dapat saling

bertukar informasi yang dimiliki, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang lebih cepat.

Menurut Atmaja & Dewi (2018) komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang dianggap komunikasi yang paling tepat dan dapat dilakukan secara langsung antara komunikator dengan komunikan, sehingga dapat mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Menurut Falah (2020) komunikasi interpersonal yang baik terjadi apabila komunikasi vertikal (antara pimpinan dan bawahan) berlangsung dengan baik, seperti pimpinan yang bersedia memberi perintah/ arahan/ bimbingan kerja kepada karyawannya dan bawahan yang segera bertanya kepada pimpinan saat menjumpai persoalan pada saat bekerja.

Sedangkan Butarbutar et al., (2021) bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian dari komunikasi lebih personal antar individu.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah :

1. Komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih.
2. Komunikasi dilakukan dilingkungan masyarakat ataupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan.
3. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung melalui tatap muka maupun melalui media lain seperti telpon dan internet.
4. Dalam proses komunikasi dapat langsung diketahui respon/*feedback* nya.

2.1.2.3 Komponen Komunikasi Interpersonal

Seperti yang dikemukakan Aminah (Wadudu, 2013) komponen-komponen pada komunikasi interpersonal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal dilakukan paling tidak oleh dua orang atau lebih.

Setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memfokuskan mengirim pesan (fungsi pengiriman) dan sekaligus menerima dan memahami pesan (fungsi penerima).

2. *Encoding* dan *decoding*

Encoding merupakan tindakan menghasilkan pesan, artinya pesan yang disampaikan di kode atau diformulasikan lebih dahulu menggunakan kata-kata atau simbol. Sebaliknya tindakan menginterpretasikan dan memahami pesan yang diterima disebut sebagai *decoding*.

3. Pesan

Pesan ini dapat disampaikan baik dalam bentuk komunikasi verbal ataupun nonverbal.

4. Saluran

Saluran berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara si pengirim dengan si penerima pesan. Dalam komunikasi interpersonal lazimnya para pelaku komunikasi bertemu secara tatap muka.

5. Gangguan

Seringkali pesan yang dikirim menjadi berbeda makna dengan pesan yang diterima, hal ini disebabkan karena adanya gangguan saat komunikasi sedang berlangsung.

6. Umpan balik (*feed back*)

Umpan balik memainkan peranan sangat penting dalam komunikasi antar pribadi karena pengirim dan penerima secara terus menerus dan bergantian memberikan umpan balik dengan berbagi secara langsung.

7. Bidang pengalaman (*field of experience*)

Komunikasi akan lebih efektif apabila para pelaku mempunyai mempunyai bidang pengalaman yang sama.

8. Akibat (*effect*)

Proses komunikasi selalu mempunyai sisi akibat, baik akibat positif maupun akibat negatif.

9. Konteks

Ada tiga dimensi konteks dalam proses komunikasi interpersonal yakni, dimensi fisik (tempat), dimensi sosial psikologis, serta dimensi temporal yang menunjukkan adanya pesan khusus yang sesuai dengan rangkaian kejadian-kejadian komunikasi yang dilakukan.

2.1.2.4 Bentuk Komunikasi Interpersonal

Adapun bentuk-bentuk dari komunikasi interpersonal menurut Khairani *et al.*, (2018) yaitu :

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang dilakukan menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar guna memengaruhi tingkah

laku penerima. Komunikasi tulisan apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disandikan simbol-simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain yang bisa dibaca, kemudian dikirimkan pada orang yang dimaksud. Dalam kepentingan komunikasi verbal, bahasa dipandang sebagai suatu wahana penggunaan tanda-tanda atau simbol-simbol guna menjelaskan suatu konsep tertentu. Bahasa memiliki keyakinan simbolisasi verbal yang dipandang sebagai upaya manusia mendayagunakan informasi yang bersumber dari persepsi manusia untuk berkomunikasi secara santun kepada orang lain.

2. Komunikasi nonverbal

Komunikasi nonverbal merupakan penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan sikap tubuh, gerakan tubuh, vokal namun bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka serta sentuhan. Komunikasi nonverbal adalah komunikasi dengan menggunakan mimik serta bahasa isyarat. Bahasa isyarat dapat bermacam-macam, bahasa isyarat dapat menimbulkan salah tafsir, terutama jika latar belakang budaya yang berbeda.

2.1.2.5 Fungsi dan Tujuan Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal ditujukan guna menciptakan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif artinya, bila terjadi pengertian, menimbulkan kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan perubahan sikap perilaku. Komunikasi yang efektif juga bisa diartikan terjadi bila ada kesamaan antara kerangka berpikir dalam bidang pengalaman antara komunikator bersama komunikan.

Menurut Afriyadi (2015) fungsi dari komunikasi interpersonal itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Guna mendapatkan respon/umpan balik. Hal ini sebagai salah satu tanda efektivitas dari proses komunikasi tersebut.
2. Guna melakukan antisipasi setelah mengevaluasi respon/umpan balik.
3. Melakukan kontrol perilaku terhadap lingkungan sosial yaitu dapat melakukan modifikasi perilaku seseorang dengan cara persuasi atau membujuk orang tersebut.

Tujuan Komunikasi Interpersonal sendiri seperti yang dikemukakan oleh Muhammad (Wadudu, 2013), terdapat 6 (enam) tujuan komunikasi interpersonal, diantaranya :

1. Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal ialah menemukan personal atau pribadi. Bila terlibat dalam pertemuan interpersonal, maka akan sangat banyak yang dapat dipelajari tentang diri sendiri ataupun orang lain. Kenyataannya dari persepsi kita adalah hasil dari apa yang telah dipelajari dalam pertemuan interpersonal.

2. Menemukan dunia luar

Mampu memahami diri sendiri maupun orang lain yang berguna membuat lebih memahami dunia luar. Banyak yang dapat diketahui datang dari komunikasi interpersonal, seringkali banyak informasi tersebut didiskusikan dan dipelajari atau dialami melalui interaksi interpersonal.

3. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh makna

Salah satu keinginan orang yang paling besar yaitu membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Banyak waktu yang digunakan dalam komunikasi interpersonal untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial bersama orang lain.

4. Berubah sikap maupun tingkah laku

Komunikasi interpersonal seringkali digunakan untuk mengubah sikap maupun tingkah laku orang lain.

5. Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama yaitu mencapai kesenangan. Melakukan komunikasi interpersonal semacam itu akan dapat memberikan keseimbangan dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan dilingkungan.

6. Untuk membantu

Interaksi komunikasi interpersonal juga berfungsi membantu orang lain, salah satu bentuknya adalah dengan berkonsultasi dengan orang yang dipercaya.

2.1.2.6 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (Butarbutar *et al.*, 2021) keberhasilan komunikasi interpersonal dapat didorong oleh 5 (Lima) faktor berikut ini: keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*), serta kesetaraan (*equality*).

1. Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, serta adil didalam menerima pendapat orang lain.

2. Empati (*empathy*)

Merupakan kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk memposisikan diri dalam keadaan orang lain.

3. Dukungan (*support*)

Merupakan suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima oleh individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun secara kelompok.

4. Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau ide gagasan yang bertentangan ataupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses dari pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5. Kesamaan/Kesetaraan (*equality*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama ataupun setara. Maksudnya ialah pada setiap situasi, Bisa saja terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan dan cantik, ataupun lebih besar dari pada yang lain. Tidak mungkin ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan dapat lebih efektif bila suasananya setara.

Sedangkan menurut Maulina *et al.*, (2019) keefektifitas komunikasi interpersonal dapat didorong oleh 5 (lima) faktor diantaranya :

1. *Confidence* (kepercayaan diri)

Dalam komunikasi interpersonal, komunikator yang efektif harus memiliki rasa percaya diri dan merasa nyaman dengan orang lain. Orang dan dalam situasi komunikasi pada umumnya.

2. Keakraban (*immediacy*)

Keakraban mengacu pada proses penyatuan antara komunikator dan komunikan sehingga akan terlihat adanya kesamaan antara keduanya.

3. Manajemen interaksi (*interaction management*)

Komunikator yang efektif perlu mengendalikan interaksi untuk mencapai kepuasan kedua belah pihak. Dalam membangun manajemen interaksi yang efektif, tidak seorang pun akan merasa diabaikan atau merasa menjadi tokoh utama. Masing-masing pihak memberikan kontribusi untuk komunikasi secara keseluruhan.

4. Ekspresi barat daya (*ekspresif*)

Ekspresi barat daya mengacu pada keterlibatan tulus keterampilan berkomunikasi dalam interaksi interpersonal.

5. Orientasi pada orang lain (*other orientation*)

Sikap yang berorientasi pada orang lain merupakan kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Orientasi ini juga termasuk mengomunikasikan perhatian dan minat pada apa yang dikatakan oleh orang lain atau kedua belah pihak.

Menurut Devito (Butarbutar *et al.*, 2021) terdapat indikator yang digunakan adalah keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*), serta kesetaraan (*equality*).

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (Muhammad & Arif Taufik, 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Nur *et al.*, 2016) disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Menurut Veithzal (Nur *et al.*, 2016) mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif menyangkut disiplin kerja, antara lain :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perpektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Muhammad & Arif Taufik (2020) tujuan khusus disiplin kerja, antara lain : Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau instansi sesuai dengan motif organisasi atau instansi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadwiryo (Julianto, 2019) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (Syafriana, 2017) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Sedangkan menurut Setiawan (Muhammad & Arif Taufik, 2020) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya :

1. Hadir Tepat Waktu
2. Mengutamakan Presentase Kehadiran
3. Mentaati Ketentuan Jam Kerja
4. Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien
5. Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya
6. Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi
7. Memiliki sikap yang baik dan kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (Nur *et al.*, 2016) Disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator, diantaranya :

1. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
2. Kesiediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
4. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Menurut Hasibuan (Nur *et al.*, 2016) indikator yang digunakan adalah Kesadaran, Kesiediaan, Ketaatan, serta Etika.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Istilah kinerja sebenarnya merupakan pengalih bahasa dari Bahasa Inggris yaitu *performance*. Kamus *the New Webster Dictionary* Ishak *et al.*, (2017) memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu :

1. Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks ataupun kalimat misalnya “mobil yang sangat cepat” atau *high performance car*.
2. Adalah “pertunjukkan” yang biasanya digunakan pada kalimat “*folk dance performance*” ataupun pertunjukkan tari-tarian rakyat.
3. Adalah “pelaksanaan tugas”, misalnya pada kalimat “*in performing his/her duties.*”

Secara teoretis maupun praktis, kinerja pegawai merupakan sebuah keluaran penting, mungkin yang terpenting dalam organisasi. Menurut (Nursam, 2017) kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang telah berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang telah diharapkan. Menurut Falah (2020), kinerja karyawan yang dikategorikan tinggi terjadi ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas dan kualitas, serta dapat terselesaikan dengan lebih cepat.

Sedangkan menurut Wahyudi dalam Lutfiya & Achmad, (2021) kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian organisasi. kinerja dapat dipandang sebagai 'thing done'. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Kriteria Kinerja

Seperti yang di ungkapkan oleh Schuler dan Jackson (Kasmawati, 2017) kriteria-kinerja yang dinilai adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Kriteria yang berdasarkan sifat yaitu kriteria yang memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
2. Kriteria yang berdasarkan perilaku yaitu kriteria yang memusatkan pada bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
3. Kriteria yang berdasarkan hasil yaitu kriteria yang berfokus pada hasil yang dicapai ketimbang bagaimana pekerjaan tersebut dihasilkan.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Ardial (2018) penilaian kinerja pegawai mempunyai tujuan untuk dapat memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi maupun dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya, guna membuahkan tindakan dan hasil yang dihasilkan. Jadi dapat di artikan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Tangkuman *et al.*, (2015) syarat-syarat penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) yang efektif, diantaranya :

- 1) *Relevance*, Hal-hal atau faktor-faktor yang diukur harus relevan terkait dengan pekerjaannya, apakah itu outputnya, prosesnya maupun inputnya.
- 2) *Sensitivity*, Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk guna membedakan antara pegawai yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.
- 3) *Reliability*, Sistem yang gunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa tolok ukur yang objektif, sahih, akurat, konsisten serta stabil.
- 4) *Acceptability*, Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pegawai yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif maupun konstruktif antara keduanya.

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (Ardial, 2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh Efektivitas serta efisiensi. dikatakan efektif bila telah mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong dalam mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam sebuah organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila para pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang dapat berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dari organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Adiawaty, 2020) terdapat 6 (Enam) indikator kinerja pada karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, serta bahan baku” dimaksimalkan guna menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
6. Komitmen kerja. Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi.

Sedangkan Menurut Wahyudi (Lutfiya & Achmad, 2021) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini tentu dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam bekerja penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

2. Kualitas, merupakan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
3. Tanggungjawab, Pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
4. Efektifitas, terkait dengan tingkat penggunaan sumber– sumber organisasi (orang, uang, material dan teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber–sumber organisasi.
5. Kerjasama, merupakan bentuk kerja sama antar sesama pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan.
6. Ketaatan, merupakan ketaatan pada standar kerja, ketaatan ada peraturan kerja.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Hersey (Usman, 2013) sebagai berikut :

1. Tujuan Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang Peluang adalah kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Arni Muhammad (Lutfiya & Achmad, 2021) indikator yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, tanggungjawab, efektivitas, kerjasama, ketaatan.

2.2 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Menurut Butarbutar *et al.*, (2021) setiap pegawai akan melakukan komunikasi yang baik antar kelompok maupun individu dalam setiap aktivitasnya di sebuah organisasi. Salah satu komunikasi yang dilakukan ialah komunikasi interpersonal yang akan mendorong kinerja para pegawai tersebut.

Hal itu diperkuat juga oleh pendapat Falah (2020) baik tidaknya komunikasi interpersonal secara positif mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, artinya apabila komunikasi interpersonal baik, maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal kurang baik, maka kinerja karyawan akan rendah. Menurutnya, naik turunnya persentase kinerja karyawan dapat diakibatkan banyak hal, terutama penurunan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang telah ditentukan. Terdapat banyak faktor yang andil di dalamnya. Perubahan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan dihasilkan dapat diakibatkan karena minimnya komunikasi interpersonal yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan maupun antar karyawan, sehingga informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan masih kurang optimal serta kurang bisa terkejar.

Menurut Sapoetra (Lestari *et al.*, 2022) komunikasi merupakan pusat dari manajemen, sehingga dalam praktiknya komunikasi harus dapat dimengerti oleh semua pihak, sehingga semua pekerja bisa mendapatkan informasi yang disampaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan yang disampaikan. Salah satu informasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah untuk menjaga disiplin kerja dan bertanggungjawab atas tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil yang memuaskan.

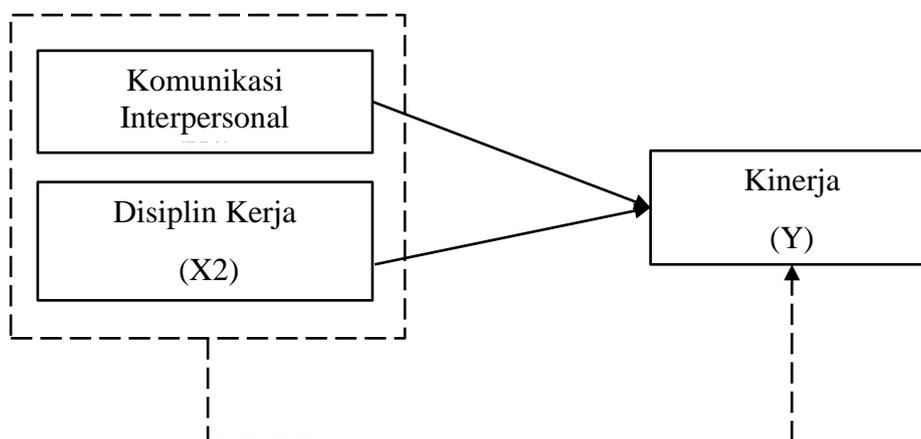
Disiplin pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan akan berimbas terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Menurut Saragih (2020) bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan dimana tujuan organisasi ingin dicapai. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Triharjono *et al.*, (2021) secara simultan, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (Fathony & Wulandari, 2020), Kerangka berfikir merupakan sebuah sintesa tentang hubungan antara variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Kerangka pikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel imdependen. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian.

Keterangan :

—————> : Parsial

----- : Simultan

Berdasarkan gambar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_1 yang berarti hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, H_2 berarti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dan H_3 yang berarti hubungan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara dalam penelitian, berdasarkan dari pemaparan teori dalam penelitian ini maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

H₂ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

H₃ : Diduga Komunikasi Interpersonal dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Menurut Penelitian (Lutfiya & Achmad, 2021), melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang”** Jurnal *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* Universitas Bina Bangsa Vol: 1 No: 1 Tahun 2021. Penelitian ini dilakukan guna mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jawilan. Penelitian ini dirancang dengan *mix method* dengan menggunakan populasi dan sampel 40 pegawai dengan status PNS. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan program SPSS For Windows versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi interpersonal yang terdiri dari keterbukaan, empati, dukungan dan rasa positif ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan Uji T yaitu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 atau nilai sig t tabel (5,983>2,024). Artinya H_a diterima, dan H₀

ditolak, dan hasil koefisien korelasi (R) ialah = 0,746, hubungannya sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jawilan,, Kabupaten Serang. Serta hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel Komunikasi Interpersonal (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Jawilan, Kabupaten Serang, dapat ditunjukkan dari persamaan regresi $Y = 6.929 + 0.652X$.

2. Menurut Penelitian (Triharjono *et al.*, 2021), melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kelancaran Pembuatan Visa di Panorama JTB Tours”** *Journal Economic Resources*, Vol. 03, No. 02 Tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kelancaran pembuatan visa. Data penelitian diperoleh melalui studi pustaka studi dan kuisisioner dengan 41 responden yang merupakan karyawan Panorama JTB Wisata Jakarta. Data dari kuesioner dianalisis menggunakan SPSS (Statistical Paket untuk Ilmu Sosial) versi 22 program. Penelitian ini menggunakan kuantitatif metode, yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian regresi linier berganda dengan nilai $Y = 0,659 + 0,184 X1 + 0,098 X2$, artinya jika komunikasi interpersonal dan disiplin kerja meningkat secara bersama-sama, kinerja karyawan juga meningkat. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serentak, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang cukup kuat sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Menurut Penelitian (Lestari *et al.*, 2022), melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Study case Anigre Kitchen”** Jurnal Doktor Manajemen, Volume 35, Issue 39 Mei 2022. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dapur Anigre. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode penelitian jenuh sampel 17 karyawan dapur Anigre. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan studi literatur. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan hal itu komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Sedangkan hasil secara simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. R nilai kuadrat kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu komunikasi dan disiplin kerja, diperoleh dari hasil tes determinasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

Disarankan untuk perusahaan untuk meningkatkan komunikasi dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan dipertahankan untuk keberlangsungan perusahaan. Untuk selanjutnya penelitian, disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan memilih hotel dari berbagai merek lokal dan internasional untuk melihat hasil yang lebih luas. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi banyak hal salah satunya adalah komunikasi dan disiplin kerja (Ambarita *et al.*, 2018; Rangkuti *et al.*, 2019). Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan yang kuat antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Anigre Kitchen. Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 80,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini

4. Menurut Penelitian (Haruna & Siti, 2020), melakukan penelitian yang berjudul *“The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Interpersonal Communication on the JHS Teacher Performance in Samarinda Ulu Sub-District”* *Journal of Innovations in Engineering Education*, Volume 1, Issue 2, September 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal pada kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Junior SMA di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang. Penelitian ini menggunakan

metode survey. instrumen yaitu kinerja guru, motivasi kerja, kerja disiplin dan komunikasi interpersonal guru. Itu Temuan menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien regresi persamaan: $Y = 8,196 + 0,780X1 + 0,148X2 + 0,087X3$. Itu Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,955 yang berarti bahwa kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal guru pada guru kinerja adalah 95,5%. Berdasarkan hasil penelitian, demikian menyimpulkan bahwa kinerja guru di sekolah menengah pertama di Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda dapat ditingkatkan dengan peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja dan interpersonal komunikasi para guru.

5. Menurut Penelitian (Suriati et al., 2021), melakukan penelitian yang berjudul *“Inter-Personal Communication on the Work Discipline of Employees of Diskominfo Sinjai Regency”* Jurnal *Ushuluddin and Islamic Communication*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan interpersonal pengaruh komunikasi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di bidang Informasi dan Dinas Komunikasi Sandi (DISKOMINFO) Kabupaten Sinjai. Penelitian ini adalah survei penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis datanya adalah analisis kuantitatif dengan deskriptif statistik. Komunikasi interpersonal dilakukan oleh pemimpin yang

sangat berpengaruh menciptakan disiplin kerja pegawai di bidang *Information and Encoding Communication* Dinas (DISKOMINFO), Kabupaten Sinjai. Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, ternyata ada yang positif dan pengaruh yang signifikan antara variabel X (*Personal Interpersonal Communication with Karyawan*) dan variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan). Nilai hubungan yang kuat adalah 0,711. Pengaruh komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan memberikan kontribusi sebesar 51,4% dalam menciptakan disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Informatika, dan Encoding, Kabupaten Sinjai. Sisanya 48,6% terbentuk karena beberapa lainnya faktor. Diketahui nilai Sig pengaruh X terhadap Y adalah $0,012 > 0,05$ dan nilai hitung adalah $8,162 < 1,668$ t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh interpersonal komunikasi antar pimpinan tentang disiplin kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa (H_0) adalah ditolak dan (H_a) diterima yang menyatakan bahwa; ada pengaruh yang signifikan dari interpersonal komunikasi pimpinan tentang disiplin kerja pegawai di bagian Informasi dan Kantor Komunikasi Sandi (BAKOMINFO) Kabupaten Sinjai.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur, data kuantitatif terdiri dari tanggapan, responden yang dikodekan, dikategorikan, dan dikurangi menjadi angka sehingga data ini dapat dimanipulasi untuk analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2021) definisi metode *asosiatif* adalah suatu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *asosiatif* dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten Bintan.

Alasan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dan metode *asosiatif* dikarenakan ingin menarik garis hubungan ketiga variable secara akurat berdasarkan apa yang terjadi di lingkungan kerja di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan mengingat juga dari jumlah pegawai yang terbilang banyak membutuhkan metode yang dapat membantu untuk mengumpulkan data yang akurat dan cepat.

3.2 Jenis Data

Dalam sebuah penelitian, data berguna sebagai dasar objektif dalam mengambil sebuah keputusan atau kebijakan yang diambil oleh pembuat kebijakan. Data ialah kumpulan fakta-fakta, dimana data-data yang dikumpulkan nantinya akan diproses menjadi sebuah informasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Cooper & Schindler (2014) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan variabel untuk tujuan tertentu dari studi. Data primer penelitian merupakan hasil penyebaran kuesioner.

3.2.2 Data Sekunder (*Secondary Data*)

Menurut Cooper & Schindler (2014) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Sumber data sekunder penelitian ini diperoleh dari berbagai *ensiklopedia* dan *website* serta berupa dokumentasi maupun data di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Menurut Cooper & Schindler (2014) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian dengan menggunakan skala likert yaitu mengurutkan

data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya.

3.3.2 Studi Kepustakaan

Menurut Cooper & Schindler (2014) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan buku-buku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Berdasarkan pengertian diatas maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan dengan jumlah 61 pegawai yang terdiri dari 32 pegawai, 1 PTT, dan 28 Honorer.

Tabel 3. 1
Data Jumlah Sumber Daya Manusia PNS Dan Non-PNS Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bintan

No.	Jabatan	Golongan						Total
		IV	III	II	I	PTT	Honorer	
1	Kepala Dinas	1			-			1
2	Sekretaris	1			-			1
3	Kepala Bidang	1	3		-			4
4	Kepala Sub Bagian		2		-			2
5	Kepala Seksi		3		-			3
6	Staff		11	10	-	1	28	50
Jumlah								61

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bintan, 2023

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi tetapi peneliti hanya menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan ialah seluruh pegawai yang berstatus PNS berjumlah sebanyak 31 pegawai.

3.5 Definisi Operasional Variable

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Nasution (2017) Variabel penelitian dapat dilihat dari dua sudut yaitu dari sudut peran serta sifat. Dilihat dari segi perannya, variabel ini dapat dibedakan ke dalam 2 (Dua) jenis yaitu :

1. Variabel Dependent (terpengaruh/terikat) merupakan variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah ataupun sejumlah variabel lain.
2. Variabel Independent (mempengaruhi/bebas) merupakan variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variabel lain.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Komunikasi Interpersonal (X1)	komunikasi interpersonal merupakan bagian dari komunikasi lebih personal antar individu. (Butarbutar <i>et al.</i> , 2021)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa Positif 5. Kesenjangan	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis	1. Kesadaran 2. Kesediaan 3. Ketaatan 4. Etika Kerja (Nur <i>et al.</i> , 2016)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	<i>Likert</i>

	(Nur <i>et al.</i> , 2016)			
Kinerja Pegawai (Y)	<p>kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian organisasi. kinerja dapat dipandang sebagai 'thing done'.</p> <p>Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Wahyudi dalam (Lutfiya & Achmad, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggungjawab 4. Efektivitas 5. Kerjasama 6. Ketaatan <p>Wahyudi dalam (Lutfiya & Achmad, 2021)</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8</p> <p>9, 10</p> <p>11, 12</p>	<i>Likert</i>

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X serta Variabel Y dengan menggunakan teknik pengolahan data. Menurut Sutarman (Nugroho, 2019) pengolahan data ialah proses perhitungan atau transformasi data input menjadi informasi yang mudah dimengerti ataupun sesuai dengan yang telah diinginkan. Menurut Soehartono (Husna & Husna, 2017) pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian meliputi beberapa langkah, antara lain :

1. *Editing*. Dalam pengolahan data yang pertama kali dilakukan ialah mengedit, yang berarti semua kuesioner diteliti untuk dilihat kelengkapan dan kejelasannya.
2. *Coding*. Merupakan pemberian kode-kode terhadap tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk, identitas pada suatu data yang akan dianalisis.
3. *Scoring*. Dalam pemberian skor digunakan skala *Likert* yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Scoring Dalam Skala Likert

Keterangan	Score
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2023

4. *Tabulasi*. Setelah dibuat, selanjutnya peneliti melakukan tabulasi, yaitu dengan membuat tabel-tabel yang sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan dalam memasukkan data penelitian ke dalam tabel tersebut.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik analisa data adalah suatu kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah, dan menggunakan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan mengolah data menggunakan JASP & SPSS.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Janna & Herianto (2021) Uji validitas adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid ataupun tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Sedangkan menurut Amanda *et al.*, (2019), Uji validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrument maka menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data tersebut. Pengujian validitas ini penting untuk dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang telah dimaksud.

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini penulis

menggunakan bantuan JASP & SPSS untuk membantu analisis uji validitas.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Amanda *et al.*, (2019) Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali ataupun lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang tidak berbeda. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berulang kali. Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk hal-hal yang menyangkut dengan sosial psikologis seperti sikap, perilaku, dan kecenderungan.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat untuk mengukur suatu kuesioner merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Hitung* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Pengujian reliabilitas dengan ketentuan jika nilai *Cronbach Hitung* $> 0,60$ maka konstruk atau variabel dikatakan reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi sebagai berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusinya secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram, grafik q-q plot dan one sample kolomogorov-smirnov.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi

adalah tidak adanya multikolinearitas. Menurut Priyatno (2016) teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* besarnya lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai reduksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dari pendapat tersebut dapat diketahui uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel

dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X₁ : Komunikasi Interpersonal

X₂ : Disiplin Kerja

A : Konstanta

B : Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

e : Standar *error*

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan dua atau lebih mean dari kelompok. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Kriteria keputusan uji parsial (Uji t) sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Jika t hitung $< t$ tabel, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5%
- d. Derajat kebebasan (df) 2 (n-k-1)

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara keseluruhan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu : 0,005 ($\alpha = 5\%$).

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R-Squared*. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2).

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada Pt Xyz). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT . Borneo Enterprindo Samarinda. *Manajemen Komunikasi*, 3(1), 362–376.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 192. <https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.234>
- Butarbutar, M., Rajagukguk, J., Manajemen, P. S., Pematangsiantar, K., & Utara, S. (2021). *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 9 No: 1 Tahun 2021 Available online at: https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist*
- Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja The Effect Of Interpersonal Communication On Employee Performance A. 4328, 69–74.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Cooper & Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. McGrawHill.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Syntax Corporation Indonesia. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Faradisa S. B. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi*

Aparatur Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemkot Administrasi Jakarta Barat. 2(5), 6.

Fathony, A. A., & Wulandari, Y. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih Pada Pt.Perkebunan Nusantara Viii Aditya. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(1), 43–54.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haruna, J., & Siti, S. (2020). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Interpersonal Communication on the JHS Teacher Performance in Samarinda Ulu Sub-District. *Journal of Innovations in Engineering Education*, 1(2), 52–55. <https://doi.org/10.46532/jiee.20200903>

Husaini, A., Arfamaini, R., Sylvia, M., Vianne, A., D, Y. H., D, H. L., Muslimah, M. muslimah, Saletti-cuesta, L., Abraham, C., Sheeran, P., Adiyoso, W., Wilopo, W., Brossard, D., Wood, W., Cialdini, R., Groves, R. M., Chan, D. K. C., Zhang, C. Q., Josefsson, K. W., ... Aryanta, I. R. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam OrganisasI. *Jurnal Keperawatan Universitas Muhammadiyah Malang*, 4(1), 724–732. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>

Husna, A. F., & Husna, J. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Dalam Pencarian Informasi Terhadap Kemampuan Literasi Informasi Mahasiswa Magister Prodi Ilmu Keperawatan Angkatan 2016 Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(3), 391–400. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23171>

Ida, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi (Ida Suryani Wijaya) Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126.

Ishak, D., Maolani, D. Y., & Engkus. (2017). Konsep kinerja dalam studi

- organisasi publik. *Jispo*, 7(2), 101–120.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Artikel Statistik yang Benar*. 18210047.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Kasmawati, Y. (2017). *Human Capital Dan Kinerja Karyawan*. 3(4), 265–280.
- Khairani, I., Efendi, E., & Saputra, E. (2018). Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Timur . *Jurnal Pendidikan*, 2(3), 363–377.
- Lestari, N. S., Mulyaningrum, N. I., Kesuma, A. C., & Sutawijaya, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study Case Anigre Kitchen. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22441/jdm.v5i1.13737>
- Lutfiya, I., & Achmad, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang*. 184–201.
- Maulina, N., Of, D., Business, A., Batam, P. N., Indonesia, K. R., Septiana, M., Of, D., Business, A., Batam, P. N., & Indonesia, K. R. (2019). *Analysis Of Effect Of Interpersonal Communication On The Performance Of*. 377(Icaess), 204–209.
- Muhammad, A., Taufik, M., & Muhammad, T. L. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(1), 106–119.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>
- Nugroho. (2019). IJIS Indonesian Journal on Information System ISSN 2548-6438. *IJIS-Indonesia Journal on Information System*, 4(April), 69–76. <https://media.neliti.com/media/publications/260171-sistem-informasi-pengolahan-data-pembeli-e5ea5a2b.pdf>
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline*

-). *I*(1), 204–214.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen kinerja*. 2(2), 167–175.
- Pratama, R. A., Anggraini, R., & Hermano, D. H. (2017). *Kualitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Belajar*. 114–122.
- Priyatno, D. (2016). *Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(2), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. File:///D:/Contoh Ta/Jurnal/315-Article Text-460-1-10-20171013_Jurnal 1.Pdf
- Saragih, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap*. 2(1), 1–10.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sony, P. S., Herdiyana, & Herman. (2019). *Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Divisi Operasional Pt Junglelandasia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suriati, S., Awaluddin, A., Nur, M. J., Faridah, F., & Nurlaila, N. (2021). *Inter-Personal Communication on the Work Discipline of Employees of Diskominfo Sinjai Regency*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-11-2020.2311810>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–

15.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 15.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). *Karyawan Pada Pt . Pertamina (Persero)*. 3(2), 884–895.
- Triharjono, A., Setiawan, A., & Banjarnahor, A. R. (2021). *The Effect of Interpersonal Communication and Work Discipline on Employee Performance in Smooth Visa Making at Panorama JTB Tours*. 3(2), 79–85.
- Usman, B. (2013). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang Benny Usman **.
- Wadudu, H. (2013). *Analisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai*. 112.
- Yulisar, B., & Minartiwi, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Pomosda Tanjunganom Nganjuk. *Cyber-Techn*, 13(01), 65–75. <https://ojs.stt-pomosda.ac.id/index.php/cybertechn/article/view/48%0Ahttps://ojs.stt-pomosda.ac.id/index.php/cybertechn/article/download/48/48>

CURRICULUM VITAE



Nama : Sahrul Ramadhan

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Malang Rapat, 02 Desember 2001

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Pekerjaan : Honorer

Email : sahrulrmd02@gmail.com

Alamat : Lembah Cahaya Desa Malang Rapat RT.02 RW.02

Pendidikan : - SD Negeri Gunung Kijang
- SMP Negeri Gunung Kijang
- SMA Negeri 1 Toapaya
- STIE Pembangunan Tanjungpinang