

**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Adelina Octavia Sihombing**

Fungsional Statistisi Muda BPS Provinsi Sumatera Utara

Email; [adelina@bps.go.id](mailto:adelina@bps.go.id)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauhmana pengaruh efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. Kemudian akan dilihat juga komponen efektivitas komunikasi antarpribadi yang paling mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Utara yang memiliki jabatan kepala seksi dan staf, dengan metode pengambilan sampel adalah secara *total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dengan jumlah reponden adalah 70 orang pegawai. Jawaban kuesioner di skalakan dalam bentuk skor dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan hubungan yang agak kuat antara efektivitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja pegawai. Sementara itu komponen efektivitas komunikasi antarpribadi yang memberikan pengaruh paling dominan adalah sikap mendukung dengan nilai korelasi 0,61.

**Kata Kunci:** Komunikasi Antarpribadi, Kinerja.

**Abstract**

*The purpose of this study was to see how far the influence of interpersonal communication effectiveness on employee performance Statistics of North Sumatra Province. Then it will be seen also components of the effectiveness of interpersonal communication that most affect the performance of the employee. The research method is quantitative using correlation analysis. The population in this study were all employees of Statistics Sumatera Utara Province who have positions section heads and staff, with a sampling method*

*is total sampling. Data collection techniques using questionnaires, which are 70 respondent. The questionnaire answers in the form are scored by using Likert scale. Research result showed that a significant difference between the effectiveness of interpersonal communication to employee performance amounted to 0.664. This suggests a rather strong relationship between the effectiveness of interpersonal communication with employee performance. While the components of the effectiveness of interpersonal communication that provides the most dominant influence is being supportive with a correlation value of 0.61.*

**Keyword:** *Interpersonal Communication, Performance.*

## **A. PENDAHULUAN**

Komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam kehidupan setiap manusia. Komunikasi bisa diibaratkan sebagai nafas kehidupan makhluk yang hidup saling ketergantungan dalam menjalankan hubungan antarmanusia. Manusia dalam setiap aktivitas yang dilakukannya setiap hari tidak pernah terlepas dari komunikasi, karena melalui komunikasi sehingga terbentuk interaksi antarmanusia. Bentuk komunikasi antarpribadi menjadi salah satu bentuk komunikasi yang setiap hari kita lakukan mulai dari lingkungan keluarga, teman, dan pekerjaan. Komunikasi antarpribadi yang terbentuk di lingkungan pekerjaan atau dalam organisasi berperan penting dalam kelangsungan kegiatan dalam organisasi.

Sethi & Seth (2009:32-40) mengungkapkan bahwa komunikasi antarpribadi merupakan nafas hidup bagi sebuah organisasi. Komunikasi antarpribadi memainkan peran penting dalam fungsi organisasi. Komunikasi antarpribadi merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh sebuah organisasi. Komunikasi antarpribadi merupakan proses yang tak terpisahkan, penting dan terus menerus seperti sistem peredaran darah dalam tubuh manusia, sehingga efektivitas komunikasi antarpribadi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan efisiensi sebuah organisasi.

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan & RB) mengusung terjadinya reformasi birokrasi di lingkungan kantor pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah. Reformasi birokrasi menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas dalam keahlian di bidang pekerjaan masing-masing dan kedisiplinan dalam bekerja.

Badan Pusat Statistik membutuhkan SDM yang berkualitas dengan kinerja yang optimal untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan sesuai dengan undang-undang. BPS yang berada di tingkat provinsi merupakan instansi yang langsung berada di bawah BPS Republik Indonesia. Penyelesaian pekerjaan di tingkat BPS provinsi bisa berjalan dengan baik akibat kerja sama dari sesama pegawai. Pegawai yang berada di lingkungan BPS provinsi, dibagi ke dalam 6 bagian/bidang yang saling bekerja sama dalam pelaksanaan sensus/survei.

Sensus atau survei dilaksanakan oleh BPS secara rutin dan terjadwal, bahkan kadang kala ada kegiatan yang waktu pelaksanaannya tumpang tindih dan berjalan bersamaan dengan kegiatan lain. Pelaksanaan sensus atau survei membutuhkan interaksi yang tinggi dalam menyiapkan segala sesuatu, mulai dari persiapan kegiatan, pelaksanaan sampai kepada analisis hasil sensus atau survei. Hal ini menyebabkan tingginya intensitas interaksi antarpegawai dalam bekerja sama menyelesaikan berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan tersebut.

Intensitas pekerjaan yang tinggi menyebabkan semua pegawai diburu waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing sehingga sering kali masing-masing pegawai lebih mengutamakan pekerjaannya sendiri selesai lebih dulu tanpa koordinasi dengan pegawai lain yang masih berhubungan dengan kegiatan sensus atau survei tersebut. Dampak buruk dari bekerja sendiri-sendiri ini menyebabkan pada beberapa kegiatan terjadi kesalahpahaman dalam pembagian tugas sehingga ditemukan pekerjaan yang tidak selesai

karena tidak ada pegawai yang merasa bahwa hal tersebut merupakan tugasnya.

Permasalahan tentang sikap selfish dalam penyelesaian pekerjaan menjadi penting untuk dicari solusinya karena jika terus berlanjut dapat menyebabkan pelaksanaan kegiatan sensus atau survei tersebut tidak berjalan dengan baik bahkan lebih buruk lagi bisa selesai tidak tepat waktu. Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melihat sejauhmana pengaruh efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

Sudarto, Lubis, & Hidayat (2009:66-77) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Westfalia Indonesia". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf pada PT Westfalia Indonesia yang berjumlah 68 orang dan semuanya dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis Multiple Linear Regression. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usman (2013:1-18) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang". Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI yang berjumlah 31 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana,

analisis korelasi dan uji hipotesis t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Sukwadi & Yonathan (2014:243-251) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan UKM”. Pengolahan data dilakukan dengan Software SmartPLS. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan UKM Sungkai Indah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Sungkai Indah.

Suzanto & Solihin (2012:64-76) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk”. Penelitian dilakukan dengan mewawancarai seluruh pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk sebanyak 70 orang responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis dengan analisis hasil penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang digunakan diperoleh hasil bahwa pertama, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Devito (1997:259-263) mendefinisikan sudut pandang humanistik dalam melihat efektivitas komunikasi antarpribadi melalui lima kualitas umum yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Keterbukaan: sikap terbuka, jujur, dan bertanggung jawab seorang pegawai dalam menanggapi informasi yang disampaikan.
2. Empati: kemauan seorang pegawai dalam mengetahui dan ikut merasakan atau menempatkan diri pada situasi dan kondisi yang dialami orang lain.
3. Sikap mendukung: menciptakan suasana yang mendukung dan bereaksi secara spontan terhadap situasi yang dialami orang lain.
4. Sikap positif: memandang dirinya sendiri dan pegawai lain dalam melakukan percakapan ditandai dengan sikap yang menikmati interaksi dan bereaksi menyenangkan pada saat melakukan komunikasi antarpribadi.
5. Kesetaraan: saling menghargai dan menerima tanpa syarat seorang terhadap orang lain.

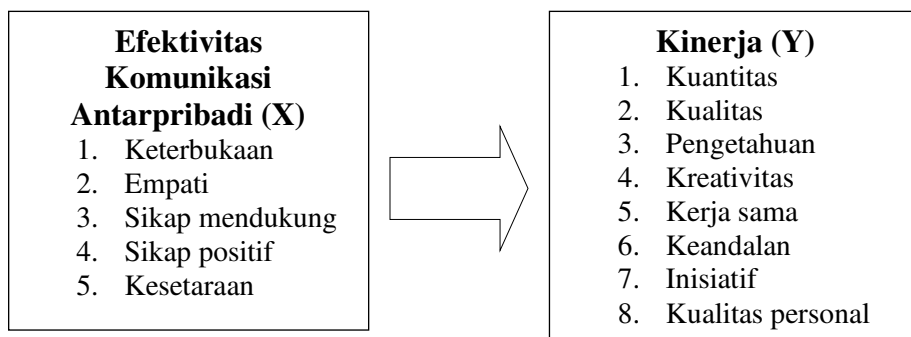
Gomes (2003:142) mengungkapkan indikator-indikator kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kuantitas: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kreativitas: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja sama: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Keandalan: kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas personal: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

**Gambar 1. Model Teoritis**



Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh antara efektivitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh antara keterbukaan komunikasi antarpribadi dengan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh antara empati komunikasi antarpribadi dengan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh antara sikap mendukung komunikasi antarpribadi dengan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
5. Ada pengaruh antara sikap positif komunikasi antarpribadi dengan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
6. Ada pengaruh antara kesetaraan komunikasi antarpribadi dengan kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 73 orang pegawai. Arikunto (1998:120) menyatakan dalam suatu penelitian apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini akan dilakukan penelitian terhadap keseluruhan pegawai (Total Sampling) yaitu 73 orang pegawai BPS Provinsi Sumatera Utara.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Penelitian lapangan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BPS Provinsi Sumatera Utara yang menjadi sampel. Selain itu juga melakukan pengumpulan data sekunder sebagai data pendukung seperti struktur organisasi dan jumlah pegawai.
2. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mempelajari literatur yang relevan seperti buku bacaan dan jurnal yang berhubungan

dengan komunikasi antarpribadi dan kinerja untuk menunjang penelitian ini.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Sementara itu uji reliabilitas menggunakan teknik belah dua (Chalil & Barus, 2014:25).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Efektiviitas Komunikasi Antarpribadi Pegawai (X)**

No	Dimensi	Butir	$R_{hitung}$	Kesimpulan (Dibandingkan dengan $R_{tabel}=0,36$ )
1.	Keterbukaan	1	0,769	Valid
		2	0,669	Valid
		3	0,737	Valid
2.	Empati	4	0,522	Valid
		5	0,638	Valid
3.	Sikap Mendukung	6	0,712	Valid
		7	0,564	Valid
4.	Sikap Positif	8	0,725	Valid
		9	0,832	Valid
5.	Kesetaraan	10	0,734	Valid
		11	0,710	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Dimensi	Butir	$R_{hitung}$	Kesimpulan (Dibandingkan dengan $R_{tabel}=0,36$ )
1.	Kuantitas	1	0,506	Valid
		2	0,693	Valid
		3	0,699	Valid
		4	0,687	Valid
		5	0,656	Valid
2.	Kualitas	6	0,450	Valid
		7	0,642	Valid
		8	0,641	Valid
		9	0,750	Valid
		10	0,780	Valid

3.	Pengetahuan	11	0,629	Valid
		12	0,638	Valid
		13	0,731	Valid
		14	0,723	Valid
		15	0,714	Valid
4.	Kreatifitas	16	0,753	Valid
		17	0,765	Valid
		18	0,824	Valid
		19	0,712	Valid
		20	0,808	Valid
5.	Kerja Sama	21	0,656	Valid
		22	0,753	Valid
		23	0,503	Valid
		24	0,555	Valid
		25	0,603	Valid
6.	Keandalan	26	0,593	Valid
		27	0,738	Valid
		28	0,870	Valid
		29	0,806	Valid
		30	0,827	Valid
7.	Inisiatif	31	0,716	Valid
		32	0,801	Valid
		33	0,820	Valid
		34	0,782	Valid
		35	0,857	Valid
8.	Kualitas Personal	36	0,781	Valid
		37	0,860	Valid
		38	0,820	Valid
		39	0,820	Valid
		40	0,880	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>r. tt</i>	<i>r. tot</i>	Kesimpulan (dibandingkan dengan <i>r<sub>tabel</sub></i> =0,36)
Efektivitas Komunikasi Antarpribadi	0,809	0,895	Reliabel
Kinerja	0,960	0,979	Reliabel

Analisis korelasi digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini yaitu dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan signifikan atau tidak.

Penghitungan nilai korelasi *Rank Spearman* dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{2\left(\frac{n^3 - n}{12}\right) - \sum T_1 - \sum T_2 - \sum D^2}{2\sqrt{\left(\frac{n^3 - n}{12} - \sum T_1\right)\left(\frac{n^3 - n}{12} - \sum T_2\right)}}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{r_s}{\left(\frac{1}{\sqrt{N-1}}\right)}$$

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh variabel efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai dilihat dengan melakukan penghitungan koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r_s = \frac{2\left(\frac{n^3 - n}{12}\right) - \sum T_1 - \sum T_2 - \sum D^2}{2\sqrt{\left(\frac{n^3 - n}{12} - \sum T_1\right)\left(\frac{n^3 - n}{12} - \sum T_2\right)}}$$

$$r_s = \frac{2\left(\frac{70^3 - 70}{12}\right) - 568 - 1040.5 - 18688.5}{2\sqrt{\left(\frac{70^3 - 70}{12} - 568\right)\left(\frac{70^3 - 70}{12} - 1040.5\right)}}$$

$$r_s = 0,664$$

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari penghitungan di atas adalah 0,664. Jika dilihat berdasarkan kategori derajat hubungan maka bisa disimpulkan variabel efektivitas komunikasi antarpribadi dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang agak kuat.

Koefisien determinasi yang diperoleh dari persentase nilai kuadrat koefisien korelasinya memberikan hasil sebesar 44,033 persen. Hal ini berarti variabel efektivitas komunikasi antarpribadi mampu menggambarkan variabel kinerja sebesar 44,033 persen. Bisa juga dikatakan bahwa variabel kinerja dijelaskan oleh variabel efektivitas komunikasi antarpribadi sebesar 44,033 persen sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 55,976 persen. Faktor lain tersebut misalnya yang berasal dari organisasinya seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi (Suzanto & Solihin, 2012).

Selanjutnya akan dilihat pengaruh masing-masing komponen efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dengan penghitungan korelasi yang sama dengan penghitungan korelasi sebelumnya diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi Dimensi Komunikasi Antarpribadi terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Utara**

No.	Dimensi	$r_s$
1.	Keterbukaan	0,55
2.	Empati	0,547
3.	Sikap Mendukung	0,61
4.	Sikap Positif	0,458
5.	Kesetaraan	0,406

Berdasarkan nilai setiap koefisien korelasi hitung dari komponen efektivitas komunikasi antarpribadi yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi yang paling besar berasal dari komponen sikap mendukung yaitu sebesar 0,61. Hal ini berarti sikap mendukung dalam komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Sikap mendukung dalam komunikasi antarpribadi pada penelitian ini ternyata dirasa lebih membuat seorang pegawai merasa nyaman untuk berinteraksi sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka, sehingga bisa dikatakan jika ingin meningkatkan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan menonjolkan sikap mendukung dalam interaksi antarpribadi sesama pegawai. Sikap mendukung ditandai dengan seorang pegawai yang mau menciptakan suasana yang mendukung dan bereaksi secara spontan dalam interaksi komunikasi antarpribadi.

Komponen efektivitas komunikasi antarpribadi yang paling dominan kedua dalam mempengaruhi kinerja adalah sikap keterbukaan. Keterbukaan dalam komunikasi antarpribadi termasuk sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS Provinsi Sumatera Utara agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Interaksi antarpribadi yang berhubungan dengan pekerjaan akan membantu seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, tepat, dan berkualitas sesuai dengan kinerja yang mampu diberikannya. Keterbukaan komunikasi antarpribadi juga memiliki kontribusi penting dalam kerja sama antara sesama pegawai, karena

dengan adanya keterbukaan informasi yang mengalir diantara mereka lebih mudah dan memperkecil hal yang ditutupi.

Hasil pengujian hipotesis untuk keenam hipotesis pada penelitian ini bisa dilihat melalui nilai Z pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Nilai Z untuk Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Nilai Z
1	5,512
2	4,568
3	4,547
4	5,064
5	3,805
6	3,375

Hipotesis nol pada penelitian ini akan ditolak jika nilai Z lebih besar dari 1,96 (diperoleh dari nilai Z dengan  $\alpha/2=0,025$ ). Nilai Z untuk setiap hipotesis pada penelitian ini menunjukkan keseluruhan nilai yang lebih besar dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan pengaruh antara variabel komunikasi antarpribadi dan setiap komponennya signifikan.

Manajemen interaksi antarpribadi yang kurang baik bisa saja menimbulkan konflik antarpribadi di lingkungan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan Gokce dkk (2015) bahwa stress dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor yang memicu timbulnya konflik antarpribadi di lingkungan kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa jika stress dalam bekerja meningkat, maka konflik antarpribadi juga meningkat. Namun efek ini bisa menurun jika terjadi manajemen emosi yang lebih baik dalam diri seseorang. Kemampuan seseorang

dalam mengendalikan emosi menjadi penting karena memberikan efek yang positif bagi kinerja individu dan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustyawan (2015) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi antarpribadi terhadap variabel kinerja. Berdasarkan temuan data dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi yang sangat baik mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,687. Pengujian koefisien determinasi memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebesar 47,2 persen. Sementara sisanya sebesar 52,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian tersebut. Faktor lain yang tidak diteliti tersebut berdasarkan Teori Motivasi Herzberg yang digunakan peneliti sebagai latar belakang adalah faktor (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, dan (6) Mutu penyeliaan. Semakin tinggi karyawan yang menggunakan komunikasi interpersonal antara karyawan maka semakin tinggi dan positif pula kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Efektivitas komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,664 atau bisa juga dikatakan efektivitas komunikasi antarpribadi mempengaruhi kinerja sebesar 66,4 persen. Jika terjadi peningkatan pada efektivitas komunikasi antarpribadi pegawai maka akan terjadi pula peningkatan pada kinerja pegawainya.
2. Komponen efektivitas komunikasi antarpribadi yang paling memengaruhi kinerja pegawai adalah sikap mendukung dengan koefisien korelasi sebesar 0,61. Artinya jika dilakukan peningkatan sikap mendukung dalam komunikasi antarpribadi pada saat berinteraksi dengan sesama pegawai maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chalil, Diana. & Barus, Riantri. (2014). *Analisis Data Kualitatif Teori dan Aplikasi dalam Analisis SWOT, Model Logit, dan Structural Equation Modelling (Dilengkapi dengan Manual SPSS dan Amos)*. Medan: USU Press.
- Devito, J. A. (1997). *Komunikasi Antarmanusia Kuliah Dasar*. Jakarta: Professional Books.
- Gokce, Sinem G., Emhan, Abdurahim., Topuz, Goksen, dan Simsek, M Serif. (2015). The Analysis of the Relationship between Job Stress, Interpersonal Conflict, Emotion Regulation Ability and Performance: A Research in the Automotive Sector. *International Journal of Bussines and Social Science*. Volume 6, Nomor 8(1), 201-208.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gustyawan, Rendy. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). *Skripsi*. Universitas Telkom.

- Sethi, Deepa. & Manisha Seth. (2009). Interpersonal Communication: Lifeblood of an Organization. *The IUP Journal of Soft Skills*, Volume 3 (Nomor 3&4), 32-40.
- Sudarto., Suwardi, L., & Paidi, H. (2009). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Westfalia Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Volume 1 (Nomor 1), 66-77.
- Sukwadi, R. & Yonathan. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM. *Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer*, Volume 3 (Nomor 11), 243-251.
- Suzanto, B. & Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Volume 6 (Nomor 2), 64-76.
- Usman, Beny. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume 10 (Nomor 1), 1-18.