

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA

PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI

SULAWESI SELATAN



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD ASRAR

Nomor Stambuk : 105611117816

Kepada

13/03/2021

exp

Smb. Alumni

R/0220/ADN/21CD

ASR
P'

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap
Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan
Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Muhammad Asrar

Nomor Induk Mahasiswa : 105611117816

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si


Rasdiana, S.Sos., M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727


Nasrul Haq, S.Sos., MPA

NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0203/ FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Jumat, tanggal 27 Agustus tahun 2021


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Abdul Kadir Adys, S.H., M.M ()

2. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si ()

3. Dr. Abdi, M.Pd ()

4. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si ()

HALAMAN PERNYATAAN KARYA ILMIAH

Saya yang tertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Asrar

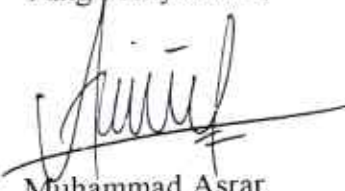
Nomor Induk Mahasiswa : 105611117816

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 juli 2021

Yang Menyatakan,



Muhammad Asrar

ABSTRAK

Muhammad Asrar, Hafiz Elfiansya Parawu dan Rasdiana. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya dalam hal ini kinerja pegawai yang diharapkan setiap harinya dapat meningkat guna tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 orang dan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebesar 0.335 dengan persentase 33.5%

Kata Kunci : Kinerja pegawai, Komunikasi interpersonal.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur mendalam penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, kesehatan dan keberkahan yang luar biasa. Shalawat dan salam tercurah atas nama baginda Rasulullah Muhammad SAW, sebagai suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarga dan para sahabatnya. Berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*".

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada kedua orang tua Bapak Saharuddin Saad dan Ibu Kamaria Kadir yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan doa, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si selaku Pembimbing Ibu Rasdiana, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Mappamiring, M.Si selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh pendidikan dibangku perkuliahan serta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

7. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan support dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Seluruh pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan yang lebih luas dan sumbangan pemikiran kepada peneliti maupun pembaca khususnya para mahasiswa Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 juli 2021

Penulis,

Muhammad Asrar

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR	ii
HALAMAN PEERIMAAN TIM.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA ILMIAH	iiiv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Definisi, Teori, dan Konsep Proses Komunikasi Interpersonal	14
C. Kajian/Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai atau Karyawan	19
D. Kerangka Pikir	20
E. Hipotesis	22
F. Definisi Operasional Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian	30
C. Populasi Dan Sample	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Teknik Keabsahan Data	33
F. Teknik Analisi Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	62
BAB V_PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
Daftar Pustaka	72
Lampiran	75



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 R Untuk Df Untuk Mengukur Tingkat Signifikan.....	34
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X).....	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y) .	38
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Korelasi.....	40
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Keterbukaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Empati (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Dukungan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Rasa Positif (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Kesetaraan (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.6 Rekapitulasi Nilai Hasil Uji Regresi Linier Sederhana secara Parsial	59
Tabel 4.7 Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Simultan).....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Komunikasi menjadi kunci terjalinnya suatu hubungan kerja diluar diri sendiri untuk melaksanakan suatu aktivitas, terlebih lagi untuk melaksanakan suatu program dalam organisasi peran komunikasi sangat penting untuk merealisasikan segala informasi yang disampaikan maupun diperoleh dari orang lain.

Menurut Trenholm dan Jensen (dalam Fajar, 2009: 31), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver (dalam Fajar, 2009: 32), komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain.

Effendy (2002: 60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan

perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Adapun dalam melaksanakan sistem komunikasi yang bisa diharapkan dapat mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi di Lingkungan Instansi Pemerintah, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) mengamanatkan agar aparaturnegara mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, produktif, transparan, dan bebas dari KKN. Perwujudan nyata antara lain tercermin dari penyelenggaraan pelayanan publik yang prima. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Perundang-Undangan Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik Pasal 1.

Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik di antaranya komunikasi antar pribadi, yang mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan

pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa "Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi", Robbins (2013) menyebutkan bahwa "komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Gustyawan;2015) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal 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. Kemudian, melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebesar 47,2%. Sementara sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Terkait pengaruh komunikasi interpersonal antar pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, menjadikan efektivitas komunikasi interpersonal menjadi salah satu kunci kerjasama dalam melaksanakan berbagai macam program diantaranya 1. perumusan kebijakan teknis dibidang kesehatan meliputi pelayanan kesehatan, pembinaan pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, pembinaan kesehatan masyarakat serta pembinaan

sumberdaya tenaga kesehatan dan teknologi kesehatan 2. Penyelenggaraan urusan sosial dan pelayanan umum dibidang kesehatan, 3. Penyelenggaran tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Mengarah pada tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Sulsel yaitu bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan urusan sosial dan pelayanan umum di bidang kesehatan meliputi pembinaan pelayanan kesehatan, pembinaan pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, pembinaan kesehatan masyarakat serta pembinaan sumberdaya tenaga kesehatan dan teknologi kesehatan, namun disisi lain hasil observasi peneliti menemukan masih banyaknya keluhan masyarakat mengenai kualitas pelayanan kesehatan diantaranya adanya hambatan dalam pelaksanaan perbaikan rumah sakit provinsi, selain itu manajemen rumah sakit yang masih menjadi kendala dan sering dikeluhkan oleh banyak masyarakat, dan karena ini Wagub Provinsi Sulawesi Selatan mengumpulkan para petinggi Dinkes Sulsel, kerjasama komunikasi antara pihak dinas kesehatan dengan rumah sakit provinsi dirasa perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai bisa maksimal dan dapat menjamin pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi pasien. (sulselsatu.com. 09 Juli 2019), selain itu menurut (Media Gizi Pangan) Tingkat aktivitas tanaga kesehatan di Dinkes Sulsel kebanyakan tergolong sedang dan rendah, sehingga kita dapat mengetahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinkes Provinsi Sulsel masih belum maksimal dan salah satu faktornya komunikasi interpersonal yang masih berada di tingkat sedang.

Penelitian ini sangat penting dilakukan agar dapat dijadikan rekomendasi bagi kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal yang baik bagi kinerja pegawai, dan dapat dijadikan pedoman guna meningkatkan kualitas kerjasama pegawai dalam melaksanakan berbagai macam program.

Penelitian ini sangat menarik karena mendeskripsikan dan menganalisis hubungan serta pengaruh 2 variable yang berkaitan tentang perilaku (komunikasi) dengan dampak yang dihasilkan dari perilaku tersebut (kinerja) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Ilmu Administrasi Negara.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan maka sangat tepat jika penulis mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

A. Rumusan Masalah

1. Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Secara Parsial?
2. Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Secara Simultan?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Secara Parsial.
2. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Secara Simultan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan peneliti dalam wacana ilmu administrasi Negara yang berfokus pada komunikasi interpersonal.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip organisasi dalam wacana ilmu administrasi Negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Puteri. (2016), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia Cabang Pandan Wangi Balikpapan.

Teori Komunikasi Interpersonal Devito (2005), (Openness, Emphaty, Suportiveness, Positiveness, Equality). **Kepuasan Nabah** Wilkie (1994), (Expectation/Ekspektasi, Performance atau Kinerja, Comparison atau Perbandingan, Confirmation or disconfirmation atau Konfirmasi atau tidak Konfirmasi, Discrepancy atau Ketidak sesuaian

Metode : Kuantitatif, Jenis penelitian survey.

Hasil Peneitian: komunikasi interpersonal dan mutu pelayanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan nasabah BRI cabang Pandan Wangi Balikpapan. Oleh karena itu para nasabah berhak mendapatkan kepuasan berdasarkan cara komunikasi interpersonal yang baik dan mutu pelayanan yang diberikan sudah mengikuti SOP yang ditetapkan oleh pihak BRI. Semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal dan mutu pelayanan yang dimiliki maka semakin tinggi kepuasan nasabah. Demikian juga sebaliknya semakin rendah

komunikasi interpersonal dan mutu pelayanan maka semakin rendah kepuasan yang diterima oleh nasabah BRI cabang Pandan Wangi Balikpapan

2. Okta. (2016), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.

Teori: **Komunikasi** Gitosudarmo dan Sudita (2008:211). (Top to Down, Down to Top, Horizontal, Diagonal). **Kinerja** Mangkunegara (2012). (Ability, and Motivation)

Metode: Kuantitatif, strategi survei, eksperimen, pengukuran dan observasi, serta pengujian teori dengan uji statistik.

Hasil Penelitian :

1. Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya feedback, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal. Dalam perusahaan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung telah mampu mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dengan adanya peran komunikasi yang efektif dan perhatian dari perusahaan.

2. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan saat melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa terlibat dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan feedback yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.
3. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung dikarenakan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal.
4. Kepuasan kerja memiliki fungsi dalam memediasi komunikasi dan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Jadi pimpinan sebaiknya tidak hanya mengkomunikasikan perintah-perintah pekerjaan saja kepada karyawan bawahannya, informasi berupa gaji, penghargaan, kesempatan promosi juga harus dikomunikasikan secara terbuka. Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut maka karyawan merasa puas terhadap

sistem kelola perusahaan dan secara tidak langsung akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Lebih lanjut, perusahaan PT Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung terlebih dahulu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, perusahaan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung memperhatikan dan fokus pada kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, menciptakan kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan pada perusahaan.

3. Rusmalinda. (2016), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise.

Teori : **Komunikasi Interpersonal** (Muhammad, 2011: 43) dalam (Usman 2003), Openness, Emphaty, Supportiveness, Positiveness, Equality).
Kinerja Robbins, (2006: 260). (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian).

Metode: Kuantitatif, dan regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi interpersonal yang terdiri dari dimensi : keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan mendapat tanggapan responden sebesar 54,35% dan ini berada pada kategori cukup tinggi. Dimensi yang terendah adalah dukungan sebesar 46,47% dengan kategori rendah dan dimensi yang tertinggi adalah rasa positif sebesar 59,41% dengan kategori cukup tinggi.
2. Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari dimensi: kualitas, kuantitas, keterbukaan, efektifitas dan kemandirian mendapatkan tanggapan responden sebesar 49,93% dan termasuk dalam kategori rendah. Dimensi terendah yaitu efektifitas sebesar 44% sedangkan dimensinya tertinggi adalah kemandirian sebesar 52,35% dengan kategori cukup tinggi.
3. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sebesar 24,1% sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kenaikan jabatan, bonus dan yang lainnya.

B. Definisi, Teori, dan Konsep

1) Teori Perilaku Organisasi

Perusahaan tidak akan mampu melakukan aktifitas perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan melakukan pengembangan secara efektif dan efisien, apabila karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut tidak dikelola dan dikembangkan secara efektif. Maka dari itu, di dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Jika pengaruh tersebut positif maka akan meningkatkan keefektifan perusahaan dan apabila pengaruh tersebut negatif, maka diperlukan pencarian solusi agar bisa meningkatkan keefektifan perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan definisi dari Robbins dan Judge (2008:11) mengenai perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

2) Konsep Komunikasi Interpersonal

Salah satu indikasi bahwa manusia sebagai makhluk sosial adalah perilaku komunikasi antarmanusia. Interaksi manusia dengan manusia menunjukkan bahwa setiap orang memerlukan bantuan dari orang lain di sekitarnya untuk itu ia melakukan

komunikasi. Salah satu jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi.

Komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (sender) dengan penerima (receiver) baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan langsung (primer) bila pihak – pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (sekunder) ditirikan oleh adanya penggunaan media tertentu.

a. Definisi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antar pribadi adalah komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang (Wiryanto, 2004) dan (Effendy, 2003, p.30). Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya (Mulyana, 2000, p. 73). Tujuan Komunikasi Antar pribadi Komunikasi antar pribadi merupakan action oriented, ialah suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan komunikasi antar pribadi itu bermacam-macam, beberapa di antaranya dipaparkan berikut ini.

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain
2. Menemukan diri sendiri.
3. Menemukan dunia luar.
4. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis.
5. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku.
6. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu.
7. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi.
8. Memberikan bantuan (konseling).

Proses Komunikasi Interpersonal

1. Keinginan berkomunikasi
2. Encoding oleh komunikator
3. Pengiriman pesan
4. Penerimaan pesan
5. Decoding oleh komunikan
6. Umpan balik

b. Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal yang efektif Kumar (Wiryanto, 2005: 36) dan De vito (Sugiyono, 2005: 4)

- **Keterbukaan (openness)**, sikap menanggapi informasi dengan hati yang gembira saat berinteraksi dalam hubungan antar pribadi.
- **Empati (empathy)**, Situasi dimana komunikan turut merasakan apa yang dirasa oleh orang lain.
- **Dukungan (supportiveness)**, situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif.
- **Rasa positif (positiveness)**, perasaan positif dalam diri turut mendorong orang lain untuk aktif berpartisipasi dan menciptakan suasana komunikasi yang kondusif.
- **Kesetaraan (equality)**, pengakuan tersembunyi dalam diri kedua belah pihak untuk saling menghargai

3) Konsep Kinerja

a. Teori Kinerja

Menurut Bastian (dalam Hessel Nogi 2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:2) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

"Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerjaberlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi" (Wibowo, 2007:7).

b. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan memberikan umpan balik (Feedback) yang merupakan

hal penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi atau lembaga manapun dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Beberapa manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas jasa dan produk
2. Memasukan akuntabilitas dan pengendalian
3. Meningkatkan kualitas praktek manajemen
4. Memformulasikan kebijakan
5. Merencanakan dan menggerakan
6. Meyakinkan ekuitas dalam distribusi dan eksesibilitas atas jasa.

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Kajian/Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai atau Karyawan.

Secara teori ketika karyawan mempunyai komunikasi interpersonal dengan pimpinan maupun antar karyawan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan dalam berjalannya sebuah perusahaan, baik komunikasi interpersonal antar karyawan maupun dengan pimpinan. Seperti yang dinyatakan oleh Effendi (2006), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Selain komunikasi interpersonal, lingkungan kerja juga andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dituntut memiliki lingkungan kerja yang baik, dengan begitu tujuan perusahaan akan dicapai dengan baik pula. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Lingkungan kerja diciptakan untuk mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Alex. S. Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai. Hal ini tentu saja mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di **Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan** untuk mengetahui peran komunikasi interpersonal antar pegawai maupun terhadap atasan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut, dimana masih terdapat masalah berupa banyaknya keluhan masyarakat mengenai kualitas pelayanan kesehatan diantaranya adanya hambatan dalam pelaksanaan perbaikan rumah sakit provinsi, selain itu manajemen rumah sakit yang masih menjadi kendala dan sering dikeluhkan oleh banyak masyarakat, dan karena ini Wakil Provinsi Sulawesi Selatan mengumpulkan para petinggi Dinkes Sulsel, kerjasama komunikasi antara pihak dinas kesehatan dengan rumah sakit provinsi dirasa perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai bisa maksimal dan dapat menjamin pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi pasien.

Penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai ini akan dianalisis berdasarkan indikator: yang dikemukakan oleh Kumar (Wiryanto,

2005: 36) dan De vito (Sugiyono, 2005: 4) yaitu : 1. Openess atau Kete rbukaan
 2. Empathy atau Empati 3. Supportiveness atau dukungan 4. Positiveness atau rasa
 positive 5. Equality atau kesetaraan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi **Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan** Kinerja pegawai di kantor tersebut dapat lebih meningkat. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada Gambar 1.1



E. Hipotesis

➤ Hipotesis Pertama

H0: Tidak ada pengaruh keterbukaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

H1: Ada pengaruh keterbukaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

➤ Hipotesis Kedua

H0: Tidak ada pengaruh empati (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

H1: Ada pengaruh empati (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

➤ Hipotesis Ketiga

H0: Tidak ada pengaruh dukungan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

H1: Ada pengaruh dukungan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

➤ **Hipotesis Keempat**

H0: Tidak ada pengaruh rasa positif (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

H1: Ada pengaruh rasa positif (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

➤ **Hipotesis Kelima**

H0: Tidak ada pengaruh kesetaraan (X5) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

H1: ada pengaruh kesetaraan (X5) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

➤ **Hipotesis Keenam**

H0: Tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

H1: Ada pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi SulSel.

F. Definisi Operasional Penelitian

Variable Penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal dan Kinerja.

Adapun indikator dari variable komunikasi interpersonal antara lain:

1. Keterbukaan

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan mampu bersikap dewasa dalam menerima maupun memberi informasi yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat mengenyampingkan ego diri sendiri, sehingga apa yang menjadi issue dalam suatu organisasi dapat terselesaikan.

2. Empati

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kepekaan baik terhadap masalahnya sendiri maupun masalah yang dialami pegawai yang lain, hal ini terwujud ketika pegawai respek terhadap musibah yang dialami orang lain dalam hal ini sesama pegawai.

3. Dukungan

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Pegawai memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif bukan evaluatif, spontan bukan strategik.

4. Rasa Positif

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan mampu bersikap positif serta membangun hubungan yang kondusif didalam lingkungan kerja dan tentunya dapat menciptakan interaksi yang aktif.

5. Kesetaraan

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan mampu menciptakan komunikasi antarpribadi akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya, ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan meminta kita untuk memberikan penghargaan positif tak bersyarat kepada pegawai lain. Komunikasi antarpribadi sebenarnya merupakan suatu proses sosial dimana orang-orang yang terlibat di dalamnya saling mempengaruhi. Proses saling mempengaruhi ini merupakan suatu proses bersifat psikologis dan karenanya juga merupakan permulaan dari ikatan psikologis antarmanusia yang memiliki suatu pribadi

Indikator Variable Kinerja Antara Lain :

1. Kualitas

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik ketika memiliki track record professional

karena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan petunjuk pengerjaan dan dinilai bagus oleh atasan maupun sesama pegawai.

2. Kuantitas

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dinilai kuantitasnya berdasarkan jumlah program atau aktivitas yang terselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dikatakan memiliki ketepatan waktu yang baik ketika mampu menyelesaikan berbagai program atau aktivitas sesuai deadline yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Efektivitas

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dinilai Efektif ketika mampu menyelesaikan berbagai program dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada secara bijaksana dan memerhatikan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu.

5. Kemandirian

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dinilai memiliki poin ini ketika mampu mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan serta mampu member solusi sesuai porsi masalah yang ada.

6. Komitmen Kerja

Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dikatakan memiliki komitmen kerja ketika memiliki kemauan untuk memajukan serta meningkatkan Kinerjanya dan menjadikan Tujuan Dinas Kesehatan Provinsi Sulsel menjadi tujuannya pula tanpa melupakan tujuan pribadinya sebagai motivasi kerja.

OPERASIONALISASI VARIABEL

KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA	ITEM
Komunikasi Interpersonal (X) Menurut Devito (1989), komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera	➤ Keterbukaan	▪ Terbuka sesama pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.	Ordinal	1
		▪ Respon yang baik antar sesama pegawai		2
	➤ Empati	▪ Gotong royong dalam lingkungan kerja	Ordinal	3
		▪ Saling memahami antar sesama pegawai.		4
	➤ Dukungan	▪ Bertukar ide dan gagasan.	Ordinal	5
		▪ Mendukung potensi antar pegawai.		6

Kinerja Pegawai (Y) Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:2) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan	➤ Rasa positif	- Menghargai kritikan dan masukan antar sesama pegawai. - Prasangka baik.	Ordinal	7 8
	➤ Kesetaraan	- Pentingnya persamaan persepsi. - Berinteraksi baik tanpa melihat kedudukan atau jabatan	Ordinal	9 10
	➤ Kualitas	- Kerja keras. - Ketelitian.	Ordinal	1 2
	➤ Kuantitas	- Menyelesaikan banyak tugas. - Memanfaatkan keterampilan yang dimiliki.	Ordinal	3 4
	➤ Ketepatan waktu	- Menghargai waktu. - Mampu menyelesaikan banyak tugas dengan tepat waktu.	Ordinal	5 6
	➤ Efektivitas	- Tingkat fokus dan target pencapaian. - Tingkat pemanfaatan sumber daya.	Ordinal	7 8

kontribusi ekonomi”.	➤ Kemandirian	▪ Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	9
		▪ Tanggung jawab.		10
	➤ Komitmen Kerja	▪ Kepercayaan terhadap etos kerja.	Ordinal	11
		▪ Memperbaiki kinerja.		12



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan karena peneliti melihat masih banyaknya keluhan masyarakat perihal kesehatan baik di kota Makassar maupun di Kabupaten lain, sebagaimana tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Sulsel itu sendiri, salah satunya melaksanakan pelayanan umum dan sosial di bidang kesehatan menjadi alasan peneliti untuk melihat langsung berbagai aktivitas serta kinerja pegawai di kantor tersebut dengan menghubungkan intensitas interaksi berupa kualitas komunikasi yang terjadi didalam instansi tersebut, serta menarik garis keterkaitan antara komunikasi dan kinerja yang terbangun.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian kali ini menggunakan metode Kuantitatif dikarenakan peneliti ingin menarik garis hubungan kedua variable secara akurat berdasarkan apa yang terjadi di lingkungan kerja di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mengingat

juga dari jumlah pegawai yang terbilang banyak membutuhkan metode yang dapat membantu untuk mengumpulkan data yang akurat dan cepat.

C. Populasi Dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 410 orang.

Dikarenakan jumlah populasi yang begitu besar, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$\text{Sehingga: } n = 410 / (1 + (410 \times 0,1^2))$$

$$n = 410 / (1 + (410 \times 0,01))$$

$$n = 410 / 0,01$$

$$n = 41$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 410 populasi pada margin of error 10% adalah sebesar 41 orang

Adapun teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik Stratified Sampling.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist* dan hasil observasi langsung, guna membantu responden di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Komunikasi Interpersonal (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja Pegawai (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di kantor Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Lengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di kantor Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan tentang variabel Komunikasi Interpersonal dan variabel Kinerja pegawai Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Intensif (SSI) : diberi skor 5
2. Jawaban Intensif (I) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Intensif (TI) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Intensif (STI) : diberi skor 1

E. Teknik Keabsahan Data

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas berfungsi untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05 .

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPS version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{alpha} atau angka cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

Interpretasi Nilai Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

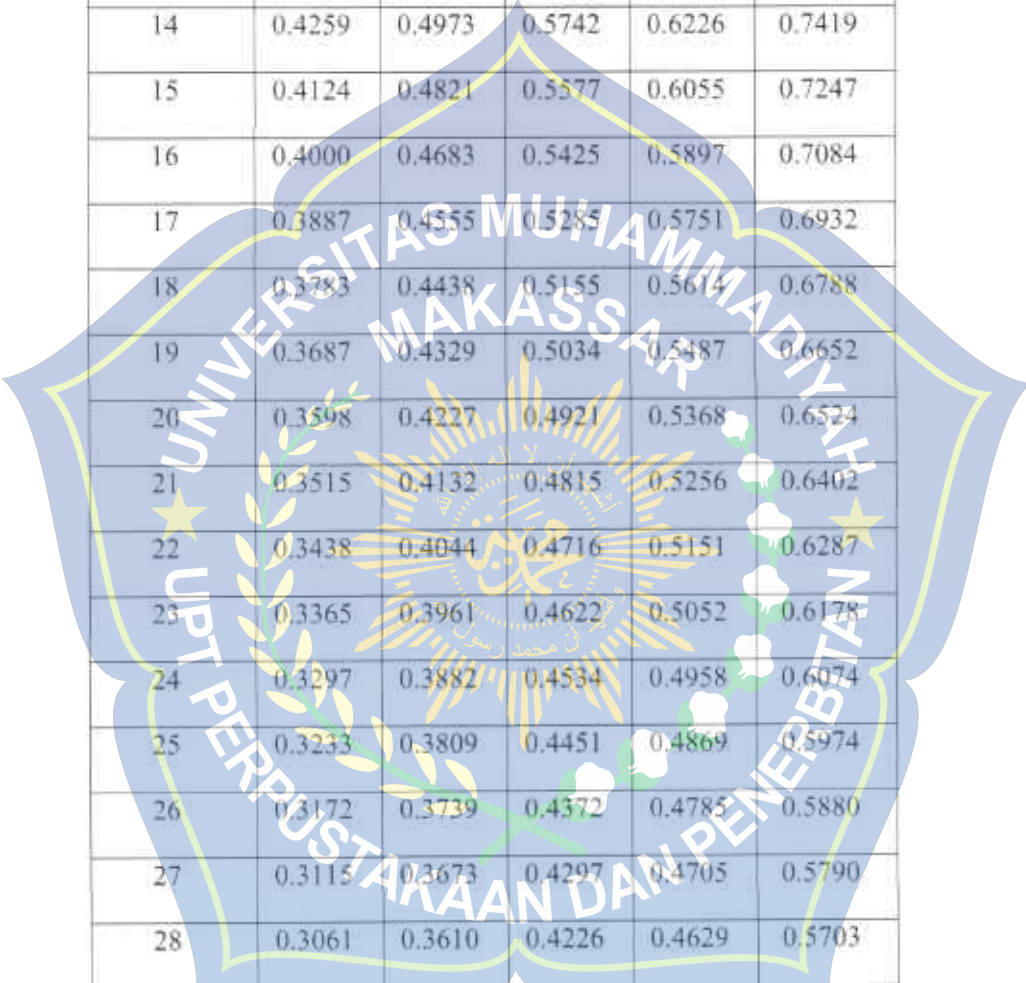
Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung (nilai Pearson Correlation) $> r$ tabel (nilai r tabel untuk pengujian kepada 41 orang responden = 0.30) ---- (Uji Validitas HANYA pada 41 orang responden saja)!

Juga dikatakan valid jika nilai r hitung (nilai Sig. (2-tailed)) $< r$ kritis (= 0.05)

Berikut tabel R untuk mengetahui tingkat signifikan uji satu arah.

Tabel 3.1
R Untuk Df Untuk Mengukur Tingkat Signifikan

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233



11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Resp.	r hitung nilai Pearson Correlation	r table	r hitung nilai Sig. (2- tailed)	r kritis	Keputusan
1.	0.397	0.30	0.010	0.05	Valid
2.	0.417	0.30	0.007	0.05	Valid
3.	0.432	0.30	0.005	0.05	Valid
4.	0.476	0.30	0.002	0.05	Valid
5.	0.309	0.30	0.021	0.05	Valid
6.	0.545	0.30	0.000	0.05	Valid
7.	0.578	0.30	0.000	0.05	Valid
8.	0.517	0.30	0.001	0.05	Valid
9.	0.662	0.30	0.000	0.05	Valid
10.	0.650	0.30	0.000	0.05	Valid

Instrumen penelitian dikatakan **reliabel** jika nilai Cronbach's Alpha > 0.7

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation $> r$ tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $< r$ kritis, maka hasil uji validitas semua instrumen penelitian pada Variabel Komunikasi Interpersonal (X) dinyatakan Valid.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Resp.	r hitung nilai Pearson Correlation	r table	r hitung nilai Sig. (2- tailed)	r kritis	Keputusan
1.	0.535	0.30	0.000	0.05	Valid
2.	0.577	0.30	0.000	0.05	Valid
3.	0.533	0.30	0.000	0.05	Valid
4.	0.485	0.30	0.001	0.05	Valid
5.	0.379	0.30	0.015	0.05	Valid
6.	0.445	0.30	0.004	0.05	Valid
7.	0.469	0.30	0.002	0.05	Valid
8.	0.661	0.30	0.000	0.05	Valid
9.	0.555	0.30	0.000	0.05	Valid
10.	0.377	0.30	0.015	0.05	Valid
11.	0.492	0.30	0.001	0.05	Valid

12.	0.485	0.30	0.001	0.05	Valid
-----	-------	------	-------	------	-------

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation $> r$ tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $< r$ kritis, maka hasil uji validitas instrumen penelitian pada Variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan Valid.

F. Teknik Analisi Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variable Komunikasi Interpersonal (x) terhadap variabel Kinerja Pegawai (y) pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$ = variabel ...

X = variabel ...

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y didasarkan pada tabel interpretasi nilai korelasi, sebagai berikut :

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,79	Kuat
0,40-0,59	Sedang
0,20-0,39	Rendah
0,00-0,19	Sangat Rendah

Sugiyono (2015)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Letak Geografis Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 4.1 Letak Geografis Provinsi Sulawesi Selatan

Sulawesi Selatan adalah sebuah provinsi di Indonesia yang terletak di bagian selatan pulau Sulawesi. Pusat pemerintahan atau ibukota provinsi berada di kota Makassar. Pada tahun 2020, penduduk Sulawesi Selatan berjumlah 9.073.509 jiwa, dengan kepadatan 194,22 jiwa/km². Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Sulawesi selatan pada tahun 2020 yakni 71,93 (Urutan ke-12 di Indonesia), urutan ke dua di Sulawesi setelah provinsi Sulawesi Utara, yakni

72,93 (Urutan ke-6 di Indonesia). Provinsi Sulawesi Selatan terletak di $0^{\circ}12' - 8^{\circ}$ Lintang Selatan dan $116^{\circ}48' - 122^{\circ}36'$ Bujur Timur. Luas wilayahnya $45.764,53 \text{ km}^2$. Provinsi ini berbatasan dengan Sulawesi Tengah dan Sulawesi Barat di utara, Teluk Bone dan Sulawesi Tenggara di timur, Selat Makassar di barat dan Laut Flores di selatan.

2. Profil Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- perumusan kebijakan teknis bidang kesehatan;
- penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kesehatan;
- pembinaan dan fasilitasi bidang kesehatan lingkup kabupaten;
- pelaksanaan tugas di bidang kemitraan dan promosi kesehatan, pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, upaya kesehatan masyarakat, rujukan, keluarga dan gizi, dan sumber daya kesehatan;
- pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan;

- pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
- pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat

1. Seksi Kesehatan Dasar dan Rujukan;
2. Seksi Gizi Masyarakat; dan
3. Seksi Kesehatan Keluarga.

Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan

1. Seksi Pengendalian Penyakit;
2. Seksi Pencegahan Penyakit dan Penanggulangan Kejadian Luar Biasa; dan
3. Seksi Penyehatan Lingkungan.

Bidang Kemitraan dan Promosi Kesehatan

1. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kemitraan;
2. Seksi Pembiayaan dan Jaminan Kesehatan Masyarakat; dan
3. Seksi Promosi Kesehatan.

Bidang Sumber Daya Kesehatan

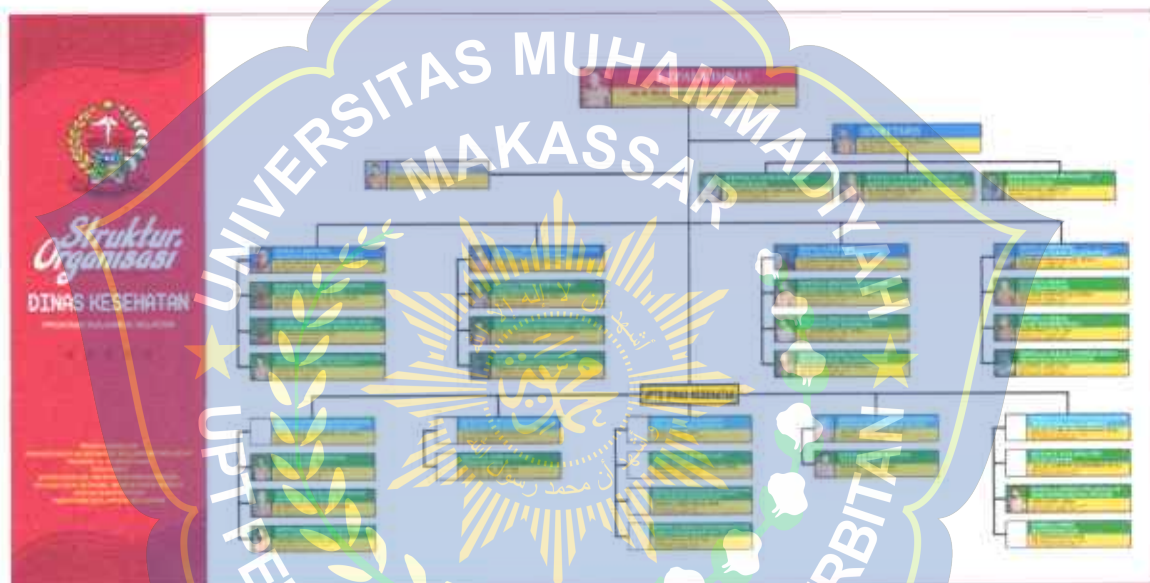
1. Seksi Sumber Daya Kesehatan, Perizinan, dan Sertifikasi;
2. Seksi Farmasi dan Perbekalan Kesehatan ; dan
3. Seksi Manajemen Informasi dan Pengembangan Kesehatan.

Peraturan Menteri Nomor 87 tahun 2019 Tentang Pedoman Penggunaan Dana Dekonsentrasi Kementerian Kesehatan Tahun Anggaran 2020, Bab II Manajemen Pelaksanaan Dana Dekonsentrasi Tahun Anggaran 2020 poin dMenetapkan Pejabat Pengelola Anggaran Kementerian Kesehatan yaitu penunjukan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi selaku Kuasa Pengguna Anggaran/Barang (KPA) atas pelaksanaan dana dekonsentrasi dilakukan oleh Gubernur selaku Pengguna Anggaran/Barang (PA) yang dilimpahkan sebagian urusan pemerintah yang menjadi kewenangan kementerian negara/lembaga.

Setelah penetapan Pejabat Pengelola Anggaran Kementerian Kesehatan yaitu penunjukan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi selaku Kuasa Pengguna Anggaran/Barang (KPA), selanjutnya Kepala Dinas Kesehatan Provinsi selaku KPA menetapkan Surat Keputusan Penetapan Pejabat Pengelola Keuangan di tingkat provinsi yang meliputi:

- 1) Pejabat Pembuat Komitmen, bisa lebih dari satu;

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang membuktikan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Pembagian struktur organisasi di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari gambar dibawah ini



4. Tugas Pokok dan Fungsi

a) Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dan hukum

- Penanggungjawab sub bagian umum dan kepegawaian

b) Analis Kepegawaian Madya

- Mengelolah usulan jalur fungsi dokter
- Mengelolah usulan jalur fungsi dokter gigi
- Mengelolah jalur fungsi penyuluh kesehatan masyarakat
- Mengelolah usulan epidemiologi kesehatan

- Mengelolah jalur fungsi analisis kepegawaian
- Membimbing atau memfasilitasi teknis manajemen jalur fungsi
- Menatalaksana Program Nakes Teladan
- Menatalaksana Uji Kompetensi Jafungkes
- Menindaklanjuti Persuratan Lintas Sektor
- Menyusun RKA Kepegawaian
- Membuat Uraian tugas dan Profil Pegawai
- Mengoordinasikan persiapan upacara dinas

c) Analis Kepegawaian Madya 2

- Mengelola Usulan Jafung Sanitarian
- Mengelola Usulan Jafung Elektromedik
- Mengelola Usulan Jafung Nurtisionis
- Mengelola Usulan Jafung Perekam Medik
- Mengelola Usulan Jafung Radiografer
- Mengelola Usulan Jafung Fisioterapis
- Mengelola Mutasi PNS/ Penempatan Internal
- Mengadministrasi Kegiatan Nakes Teladan
- Merekapitulasi Kebutuhan Tenaga

d) Analis Kepegawaian Penyelia

- Mengelola Usulan Jafung Apoteker
- Mengelola Usulan Jafung Asisten Apoteker
- Mengelola Usulan Jafung Perawat Gigi

- Mengelola Usulan Jafung Pranata Labkes
- Mengelola Usulan Entomolog Kesehatan
- Mengelola Kenaikan Pangkat Reguler
- Mengelola Usulan Administrasi Pensiun

e) Analis Kepegawaian Penyelia II

- Mengelola Usulan Jafung Perawat
- Mengelola Usulan Jafung Bidan
- Mengelola Usulan Jafung Teknisi Gigi
- Mengelola Kenaikan Jabatan Fungsional
- Mengelola Cuti PNS (Golongan IV)
- Mengelola KP Penyesuaian Ijazah dan Struktural

f) Analis Kepegawaian Penyelia III

- Penghubung/Koordinasi Kepegawaian BKD/BKN
- Menatalaksana ATK Umum dan Kepegawaian
- Mendistribusi surat Lintas Program/Sektor
- Menatalaksana administrasi mutasi kepegawaian

g) Arsiparis Muda

- Menatalaksana/Evaluasi Arsip Kepegawaian
- Mengelola Usulan Jafung Arsiparis Ahli
- Menginput File / Arsip kepegawaian
- Menata arsip umum dan perlengkapan
- Mengidentifikasi data dan informasi kehumasan

h) Arsiparis Pelaksana Lanjutan

- Mengelola Usulan Jafung Arsiparis Terampil
- Mengelola Arsip PNS
- Mengumpul SKP PNS
- Menyortir berkas / dokumen pegawai
- Mengidentifikasi jenis arsip kepegawaian

i) Analis Kepegawaian Penyelia

- Membuat naskah surat tugas/izin pejabat struktural
- Membuat naskah surat Pelaksana Harian (Plh)
- Membuat SPPD Pej.Struktural/Pej.Pelaksana
- Mengelola Pemeriksaan Kesehatan PNS/DPT
- Membuat SPMI, SPP, SPMT Pejabat Struktural
- Membuat Daftar nama dan alamat pejabat struktural

j) Analis Kepegawaian Madya

- Mengelola Usulan Jafung Administrator Kesehatan
- Mengelola Usulan Jafung Penata Asisten Anastesi
- Mengelola Usulan Jafung Fisioterapis
- Mengelola Usulan Jafung Pustakawan
- Menindaklanjuti LHP Bidang Kepegawaian
- Pengendalian masalah kepegawaian
- Menatalaksana Disiplin PNS / Pemanggilan PNS
- Menatalaksana informasi kehumasan

k) Analis Kepegawaian Muda

- Mengelola Usulan Jafung Perawat RSUD Dadi
- Mengelola Usulan Jafung Bidan RSKD IA St Fatiman
- Mengelola Usulan Jafung Pembimbing Kesehatan Kerja
- Mengelola Usulan Jafung Fisikawan Medis
- Mengolah data & Mengusul Diklat PNS/Diklatpim

l) Analis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

- Mengelola Cuti PNS (Golongan III kebawah)
- Menyajikan Informasi Jab. Strukt.Fungsional & Pelaksana
- Mengelola Daftar Nominatif unit kerja
- Mengelola usulan perubahan jabatan
- Mengelola Sumpah PNS

m) Pengelola Kepegawaian

- Mengelola LP2P, LHKASN dan LHKPN
- Pengusul Ujian Dinas Ujian Penyesuaian Izatan
- Penganalisis Beban Kerja Pegawai / Kebutuhan
- Mengelola Penilaian Prestasi Kerja PNS (SKP)
- Mengelola Kartu KARIS / KARSU
- Mengoordinir perjanjian Kinerja PNS

n) Pengelola Kepegawaian

- Mengelola Penerbitan Lolos Butuh
- Menyusun/Analisis kebutuhan Diklat PNS

- Menganalisis data-data Kepegawaian
- Mengelola Ijin Belajar dan Tugas Belajar PNS
- Mengkoordinir Asesmen ASN
- Membantu pengelolaan Jafung Apoteker

o) Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah

- Mengelola administrasi barang
- Membuat laporan pemeliharaan barang
- Membuat administrasi penghapusan barang
- Menyiapkan Rapat-rapat Pimpinan
- Mengoordinasikan penawaran dari Pihak Ketiga

p) Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur

- Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian / Dokumen
- Mengelola Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS
- Menyusun Data Kepegawaian
- Menyaji informasi e-formasi
- Scanning Dokumen PNS
- Membuat Usulan Perubahan Jabatan

q) Pengadministrasi Kepegawaian

- Mengagenda Naskah Dinas Kepegawaian
- Mengelola Pengesahan Dokumen Kepegawaian
- Mendistribusi surat-surat dinas kepegawaian
- Mengoordinasikan kebutuhan tamu UMPEGHUK

r) Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah

- Menyiapkan bahan penyusunan, revisi RKBMD & Penghapusan
- Menata administrasi Humas dan Protokol
- Mengelola Administrasi KORPRI
- Pengelola Barang

s) Analis Sumber Daya Manusia Aparatur

- Mengelola Daftar Hadir Elektronik (checklock)
- Mengelola Kenaikan Gaji Berkala (KGB)
- Menghimpun dan mengevaluasi KP-4 PNS Dinkes
- Mengelola Pengaduan Online
- Mengelola Tenaga Non PNS (Magang)

t) Pengelola Kepegawaian

- Mengelola Penghargaan PNS
- Pengusul Diklat Prajabatan dan PNS 100%
- Menghimpun/verifikasi Formulir Isian Pegawai (FIP)
- Pengusul Diklat Pimpinan I, II, III (Struktural)
- Mengelola Kelembagaan Dinas
- Menelaah Perubahan Usulan Jabatan
- Mengelola administrasi Finger (checklock)

u) Pengelola Kepegawaian

- Mengelola distribusi surat edaran
- Membuat Naskah SPMT CPNS

- Menghimpun Analis Jabatan dan ABK
- Mengoordinir Fakta Integritas PNS
- Mengelola Kenaikan Pangkat Reguler/Fungsional

v) Pengelola Surat

- Mengelola surat-surat dinas
- Memberi penomoran surat keluar
- Penanggungjawab / operator persuratan elektronik
- Mengelola memeroses Surat-surat masuk
- Notulen pada rapat pimpinan
- Mengelola Smart Office

w) Pengadministrasi Persuratan

- Mengelola surat-surat dinas
- Mengkoordinir kebersihan ruangan umpeg
- Mengelola dokumen SK Kadis

x) Pengelola Layanan Pengadaan Secara Elektronik

- Mengelola aplikasi SIRUP
- Mengkooiir Laporan Pajak Umum /Kepegawaian
- Mengelola Perpustalaam Dinas
- Membuat Usulan Kebutuhan ATK

y) Pengadministrasi Persuratan II

- Memelihara/mengawasi perlengkapan umum
- Pengawas Kebersihan dan Kenyamanan kantor

- Menginventarisir Kebutuhan Pemeliharaan

z) Analis Barang Milik Negara

- Mengelola aplikasi SIMDA dan SIMAK BMN
- Menyiapkan dan melakukan kegiatan umum RT Dinas
- Pengawas Instalasi Listrik dan Air
- Menyiapkan bahan dan menyusun administrasi pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan dan penghapusan barang
- Penyimpang barang

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Parsial

a. Pengaruh Keterbukaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.1

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

(Pengaruh Keterbukaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y))

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 ^a	.031	.006	2.99451

a. Predictors: (Constant), Keterbukaan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .031, hal ini berarti Pengaruh Keterbukaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.031 atau 3.1%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 41 orang responden atas 2 (dua) pernyataan yang terkait dengan pengaruh indikator keterbukaan (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y), yaitu: (1) Bersikap terbuka sesama rekan kerja dapat menunjang kinerja Bapak/ibu; dan (2) Respon yang baik diantara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja Bapak/ibu.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis pertama diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Keterbukaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hanya berpengaruh sebesar 3.1%.

b. Pengaruh Empati (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.2

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
(Pengaruh Empati (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y))**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.075	2.88882

a. Predictors: (Constant), Empati

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .098, hal ini berarti Pengaruh Empati (X_2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) sebesar 0.098 atau 9.8%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 41 orang responden atas 2 (dua) pernyataan yang terkait dengan pengaruh indikator Empati (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yaitu: (1) Saling membantu sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja Bapak/ibu; dan (2) Saling memahami masalah antara sesama pegawai dapat mempengaruhi kinerja Bapak/ibu.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Empati (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hanya berpengaruh sebesar 9.8%.

c. Pengaruh Dukungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
(Pengaruh Dukungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y))

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.081	2.88000

a. Predictors: (Constant), Dukungan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .104, hal ini berarti Pengaruh Dukungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.0104 atau 10.4%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 41 orang responden atas 2 (dua) pernyataan yang terkait dengan pengaruh indikator

dukungan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu: (1) dengan menyampaikan gagasan atau ide didalam forum dapat mempengaruhi kinerja Bapak/ibu; dan (2) saling memberikan dukungan sesama rekan kerja yang memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja Bapak/ibu dalam berbagai aspek.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis Ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator dukungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hanya berpengaruh sebesar 10.4%.

d. Pengaruh Rasa Positif (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.4

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
(Pengaruh Rasa Positif (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y))**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.111	2.63190

a. Predictors: (Constant), Rasa Positif

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .133, hal ini berarti Pengaruh Rasa Positif (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.133 atau 13.3%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 41 orang responden atas 2 (dua) pernyataan yang terkait dengan pengaruh indikator rasa positif (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu: (1) menghargai kritikan yang ditujukan kepada Bapak/ibu dapat mempengaruhi kinerja Bapak/ibu; dan (2)

mendahulukan prasangka baik dapat menghadapi masalah yang terjadi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja bapak/ibu.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator rasa positif (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hanya berpengaruh sebesar 13.3%.

e. Pengaruh Kesetaraan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
(Pengaruh Kesetaraan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y))

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.204	2.68050

a. Predictors: (Constant), Kesetaraan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .224, hal ini berarti Pengaruh Kesetaraan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.224 atau 22.4%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 41 orang responden atas 2 (dua) pernyataan yang terkait dengan pengaruh indikator kesetaraan (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu: (1) persamaan persepsi sesama rekan kerja kinerja penting dalam meningkatkan kinerja Bapak/ibu; dan (2) bertanya

kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami dapat mempengaruhi kinerja bapak/ibu.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator kesetaraan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hanya berpengaruh sebesar 22.4%.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Nilai Hasil Uji Regresi Linier Sederhana secara Parsial
Pengaruh Indikator Variabel Komunikasi Interpersonal (X)
terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator Variabel X	Nilai Regresi
1	Kesetaraan (X_1)	22.4%
2	Rasa Positif (X_2)	13.3%
3	Dukungan (X_3)	10.4%
4	Empati (X_4)	9.8%
5	Keterbukaan (X_5)	3.1%

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Tabel 4.7

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Simultan)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.318	2.32811

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square .335, hal ini berarti Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.335 atau 33.5% apabila digolongkan dalam tabel interpretasi nilai korelasi yaitu (Rendah). Dapat diketahui indikator yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah indikator kesetaraan sebesar 22.4% dan indikator dengan pengaruh paling kecil adalah indikator keterbukaan sebesar 3.1%.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.443	6.544		2.360	.023
	Komunikasi Interpersonal	.543	.123	.579	4.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.372	1	106.372	19.625	.000 ^a
	Residual	211.384	39	5.420		
	Total	317.756	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 19,625 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat ada pengaruh positif Variabel Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 15,443, sedangkan nilai Trust (b/kofisien regresi) sebesar 0,543, sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,443 + 0,542$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- 1) Konstanta sebesar 15,443 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai sebesar 15,443, berpengaruh positif. Hal ini berarti jika Komunikasi interpersonal antar pegawai meningkat, maka dapat dipastikan kinerja pegawai dapat meningkat.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Trust, maka nilai komunikasi interpersonal bertambah sebesar 0,543. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif karena F lebih kecil dari 0.05.

C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tersebut. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan secara terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

a. Pengaruh Keterbukaan (X_1) Terhadap Kinerja Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa keterbukaan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang paling kecil. Berarti sikap keterbukaan masih dinilai tidak terlalu perlu dilakukan dalam hal-hal tertentu, pegawai menilai kinerja merasa masih bisa meningkatkan kinerjanya meskipun indikator keterbukaan ini tidak terlalu diimplementasikan oleh pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil dari pengaruh indikator keterbukaan sesuai dengan definisi keterbukaan yaitu sikap menanggapi informasi dengan hati yang gembira saat berinteraksi dalam hubungan antar pribadi.

Membantu teman sekerja meringankan pekerjaan dan mencegah timbulnya masalah tentang pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja diri sendiri. Karyawan dapat belajar dari pengalaman, pengetahuan dan keterampilan saat membantu menghadapi permasalahan kerja yang dialami oleh rekan kerjanya sehingga dapat berguna dalam menghadapi permasalahan kerjanya sendiri. Selain itu, keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi merupakan bentuk perilaku karyawan untuk mengenal organisasinya. Keterlibatan tersebut nantinya dapat membuat kelekatan tersendiri antara karyawan, hasil yang kami

peroleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satwika & Himam, 2014)) bahwa dalam organisasi sangat dapat menciptakan rasa tanggung jawab dari karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Rasa tanggung jawab tersebut dapat diwujudkan dengan melakukan hal hal yang menguntungkan organisasi dan rasa toleransi pada situasi organisasi yang kurang ideal. Penelitian ini juga mengetahui bahwa dari kelima aspek yang dimiliki oleh OCB (altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue dan conscientiousness), aspek courtesy paling dapat memprediksi kinerja karyawan, disusul oleh aspek altruism dan aspek civic virtue. Variabel keterbukaan terhadap pengalaman juga memengaruhi kinerja karyawan sebesar 3,7% regresi positif.

b. Pengaruh Empati (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa indikator empati (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Pegawai menilai kinerja mereka masih bisa meningkat meskipun indikator empati ini tergolong kecil pengaruhnya saat diimplementasikan oleh pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dari pengaruh indikator empati sesuai dengan definisi empati yaitu Situasi dimana komunikan turut merasakan apa yang dirasa oleh orang lain. Hasil penelitian untuk indikator empati sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh (Kinerja et al., 2019)) yaitu diketahui nilai sig. untuk pengaruh Empati terhadap Y adalah sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa Empati berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H2 dinyatakan diterima.

c. Pengaruh Dukungan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa indikator dukungan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh sedang. Pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan menilai bahwa disatu sisi dukungan sangat dapat mempengaruhi kinerja mereka antar sesama pegawai dan memiliki andil satu sama lain. Hasil dari pengaruh indikator dukungan sesuai dengan definisi dukungan yaitu situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif.

Hasil dari pengaruh indikator dukungan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riantoko et al., 2017)) yaitu berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) ditemukan bahwa pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja sebesar 3.36 berpengaruh positif dan signifikan.

d. Pengaruh Rasa Positif (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa indikator rasa positif (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang sedang. Berarti Pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan menilai bahwa disatu sisi rasa positif sangat dapat mempengaruhi kinerja mereka antar sesama pegawai guna memajukan instansi tempat mereka bekerja. Hasil dari pengaruh indikator rasa positif sesuai dengan definisi rasa positif yaitu situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif.

Hasil dari pengaruh indikator dukungan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faidha, 2020) Rasa Positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh penyuluh lapangan keluarga berencana BKKBN provinsi Sulawesi tenggara. Hal ini dibuktikan dengan beberapa jawaban responden tentang rasa positif dengan nilai sebesar 2.4%.

e. Pengaruh Kesetaraan (X_5) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator kesetaraan (X_5) terhadap kinerja (Y) memiliki pengaruh yang besar diantara indikator lainnya. Berarti Pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan menilai bahwa kesetaraan dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja mereka antar sesama pegawai guna memajukan instansi tempat mereka bekerja. Hasil dari

pengaruh indikator kesetaraan sesuai dengan definisi kesetaraan yaitu pengakuan tersembunyi dalam diri kedua belah pihak untuk saling menghargai.

Hasil dari pengaruh indikator dukungan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abubakar, 2015) yaitu hasil tanggapan responden sebagai berikut: sebanyak 32,8% pengaruh indikator kesetaraan terhadap kinerja pegawai sekaligus menjadi indikator dengan tingkat pengaruh terbesar dan menandakan adanya pengaruh positif terhadap variabel Y

2. Pengaruh secara Simultan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh Berarti pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, dalam memaksimalkan Kinerjanya, harus meningkatkan komunikasi interpersonal antar pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okta (2016), bahwa Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya feedback, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal. Dalam perusahaan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung telah mampu mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawannya sehingga

membuat karyawan merasa puas dengan adanya peran komunikasi yang efektif dan perhatian dari perusahaan.

Pernyataan tersebut di perkuat pula oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulandari, 2017) Secara simultan, Kegiatan komunikasi antarpribadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 32,2% atau sebesar 0,322 yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi antarpribadi yang selama ini terjalin di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya berjalan dengan baik, terlihat dari aspek-aspek komunikasi antarpribadi yang diuji dalam penelitian ini tidak semuanya direspon baik oleh pegawai serta masih terdapat 67,8% atau 0,678 pengaruh dari variabel atau faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini

Selain itu hasil penelitian yang peneliti lakukan juga sejalan dengan konsep komunikasi interpersonal yaitu salah satu indikasi bahwa manusia sebagai makhluk sosial adalah perilaku komunikasi antarmanusia. Interaksi manusia dengan manusia menunjukkan bahwa setiap orang memerlukan bantuan dari orang lain di sekitarnya serta definisi kinerja Menurut Bastian (dalam Hessel Nogi 2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, kedua definisi dan konsep ini betul-

betul peneliti temukan dilapangan melalui pertanyaan-pertanyaan seputar pentingnya komunikasi interpersonal dan apakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja mereka sebagai pegawai memang mereka rasakan.

Hasil penelitian ini yaitu pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dikatakan Signifikan dan berpengaruh positif sinkron dengan apa yang dikemukakan oleh Effendi (2006), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini pula semakin diperkuat oleh penelitian terdahulu dengan lokus yang berbeda yang dilakukan oleh Novita (2016) berdasarkan hasil penelitian, hal ini berarti bahwa semakin tinggi efektivitas komunikasi yang diterapkan PT Bank SulutGo Cabang Utama maka semakin meningkat pula citra yang dimiliki PT Bank SulutGo Cabang Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurjanah dan Ramadham (2015) Komunikasi Interpersonal Frontliner dalam melayani dan memberikan informasi kepada pelanggan PT PLN (Persero) Rayon Panam Pekanbaru, dimana variabel Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Nasabah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan telah dianalisis serta perhitungan-perhitungan statistik dengan bantuan *SPSS Versi 24.0*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu : (1) Keterbukaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,031 dengan presentase 3,1%, (2) Pengaruh Empati (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,098 dengan presentase 9,8%, (3) Pengaruh Dukungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,0104 dengan presentase 10,4%, (4) Pengaruh Rasa Positif (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,133 dengan presentase 13,3%, (5) Pengaruh Kesetaraan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,224 dengan presentase 22,4%.
2. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara simultan dapat di pengaruhi pengaruh variabel Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Pegawai: (1) Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.335 dengan persentase 33,5% apabila digolongkan

dalam tabel nilai korelasi pengaruh variabel X terhadap Y masih tergolong rendah namun berpengaruh positif signifikan dan sisanya yaitu sebesar 66.5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kenaikan jabatan, bonus dan yang lainnya.

B. Saran

Saran yang direkomendasikan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang di harapkan dapat memaksimalkan komunikasi interpersonal guna meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan:

1. Bagi Peneliti

Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan subjek dan variabel yang sama untuk menggunakan responden yang lebih banyak sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan sudah berada pada kategori Rendah. Diharapkan kedepannya untuk lebih ditingkatkan demi tercapainya pegawai yang berkualitas sehingga kinerja pegawai lebih meningkat. Karyawan harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal yang baik dan memaksimalkan kinerja sebaik mungkin dengan mengikuti SOP dan TUPOKSI yang telah ditetapkan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Daftar Pustaka

- Abubakar, F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pekommas*, 18(1), 53–62. <https://www.neliti.com/publications/222386/>
- Elita. (2007). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Provinsi Sumatera Utara Medan*. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Faidha, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Pkb) Di Bkbb Propinsi Sulawesi Tenggara. *Kybernan: Jurnal Studi Pemerintahan*, 3(1), 23–39. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v1i1.581>
- Fred, L. (2005). *Perilaku Organisasi*, edisi terjemahan. Penerbit Andi.
- Gustyan, Rendy, Rachma, Putri, dan D. S. (2005). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO). *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2329.
- Idris, A. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/268076009.pdf>
- Kinerja, T., Pada, K., Karya, C. V., Sampang, A., & Jawa, C. (2019). Jurnal Ekobis Dewantara Vol.2 No.2 Tahun 2019. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 6–15.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Interpersonal*. Bumi Aksara.
- Novita, A. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 728–737.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28/Permenpan/2011 tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi di Lingkungan Instansi Pemerintah, (2011).
- Putrii, H. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia Cabang Pandan Wangi. *Psikoborneo*, 4(2), 276–285.
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3(3), 1145–1176.

- Rucky, A. (2001). *System Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rusmalinda, Sinta, dan M. E. (2016). Pengaruh komunikasi Interpersonal Terhadap kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar Prestise. *E-Proceeding of Management*, 492.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). *Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman , Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi*. 41(2), 205–217.
- Sedermayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2013). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16–30.
- Thoha, M. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali.
- Weningtyas, E., & Suseno, M. N. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 17–25. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol17.iss1.art2>
- Wibowo. (2005). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, F. (2017). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(3), 137–144.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kuesioner

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : Muhammad Asrar

NIM : 105611117816

Melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan**". Kuisisioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk menyelesaikan studi program SI Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaannya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama

Pendidikan Terakhir :

- a. SMP
- b. SMA/K Sederajat
- c. S1

- d. S2
- e. S3

Jenis Kelamin :

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan seksama.
2. Berilah tanda (× atau ✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan tanggapan anda pada kolom yang disediakan.

SI (5) : Sangat Intensif

I (4) : Intensif

KI (3) : Kurang Intensif

TI (2) : Tidak Intensif

STI(1) : Sangat Tidak Intensi



A. Variable X (Kominikasi Interpersonal)

1. Keterbukaan

No	Pernyataan	SI	I	KI	TI	STI
1.	Saya bersikap terbuka sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					
2.	Respon baik diantara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					

2. Empati

No	Pernyataan	SI	I	KI	TI	STI
1.	Saling membantu sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja bpk/ibu.					
2.	Saling memahami masalah antara sesama pegawai dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					

3. Dukungan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Dengan menyampaikan gagasan/ide saya didalam forum dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					
2.	Saling memberikan dukungan sesama rekan kerja yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja bpk/ibu di Dinas Kesehatan Prov Sulsel dalam berbagai aspek					

4. Rasa Positif

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Menghargai Kritikan yang ditujukan kepada bpk/ibu dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					
2.	Mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					

5. Kesetaraan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Persamaan persepsi penting dalam melaksanakan tugas dalam kelompok dapat meningkatkan kinerja bpk/ibu.					
2.	Bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami dapat mempengaruhi kinerja bpk/ibu.					

B. Variabel Y (Kinerja)

1. Kualitas

No	Pernyataan	SI	I	KI	TI	STI
1.	Kerja keras bpk/ibu dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya komunikasi interpersonal.					
2.	Ketelitian bpk/ibu dipengaruhi adanya komunikasi interpersonal.					

2. Kuantitas

No	Pernyataan	SI	I	KI	TI	STI
1.	Ibu/bpk mampu mengerjakan banyak pekerjaan dengan baik dipengaruhi adanya komunikasi interpersonal.					

2.	Bpk/ibu dapat memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam memaksimalkan hasil dari tugas yang diberikan di pegaruhi oleh adanya komunikasi interpersonal.					
----	---	--	--	--	--	--

3. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	SI	I	KI	TI	STI
1.	Tugas yang dapat ibu/bpk kerjakan tepat waktu dipengaruhi oleh adanya komunikasi interpersonal.					
2.	Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi sikap bpk/ibu dalam menghargai waktu.					

4. Efektivitas

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Komunikasi interpersonal dapat meningkatkan perhatian bpk/ibu terhadap target.					
2.	Komunikasi interpersonal dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada.					

5. Kemandirian

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Komunikasi interpersonal dapat memacu kemandirian bpk/ibu dalam melaksanakan program kerja.					
2.	Saya sangat bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan					

6. Komitmen Kerja

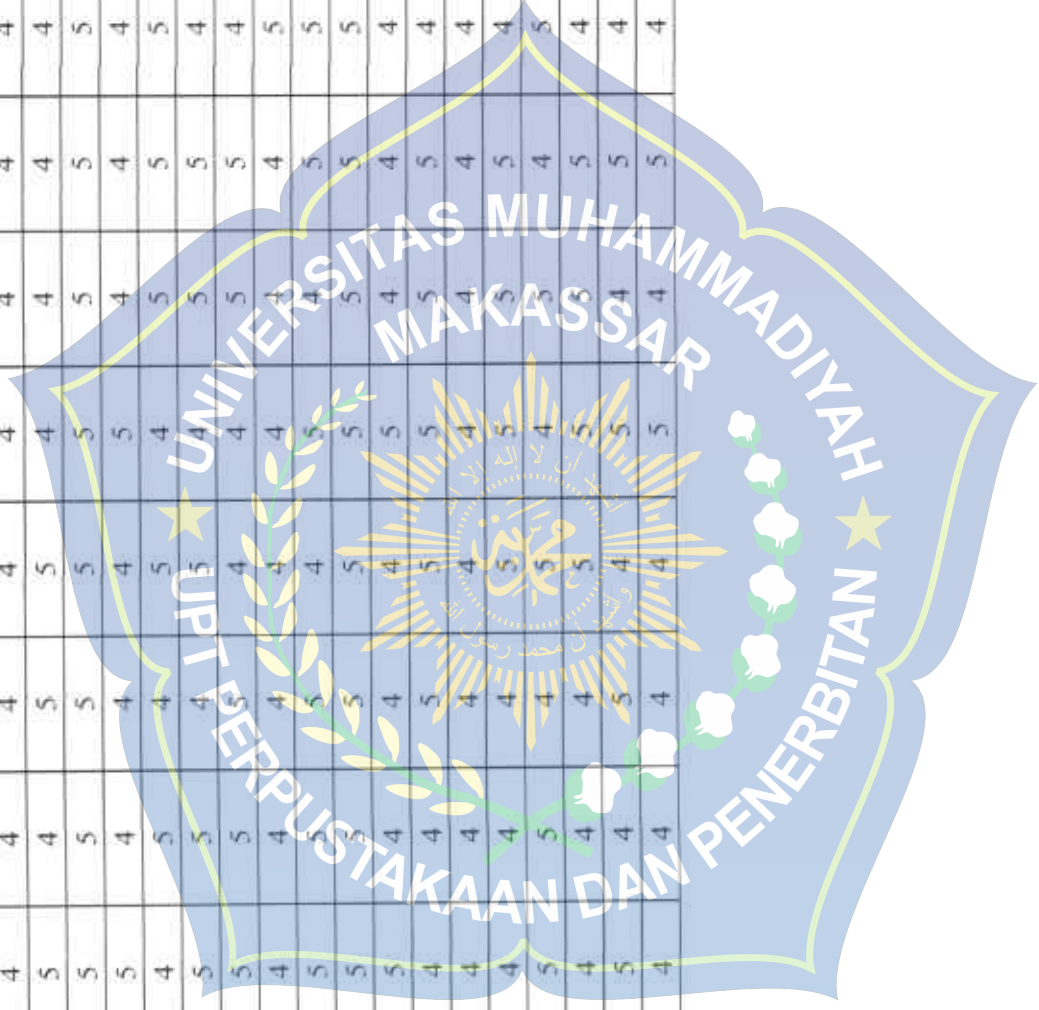
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya percaya ketika saya kerja keras					

	hal itu akan mendatangkan income yang baik.					
2.	rasa takut ibu/bpk terhadap kinerja yang buruk dipengaruhi oleh adanya komunikasi interpersonal					



Lampiran 2 : Tabulasi Responden

NO	GENDER	KINERJA PEGAWAI (Y)										Y6.1	Y6.2	JUMLAH
		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2			
1	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	55
2	1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
6	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55
7	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	51
8	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	54
11	1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54
12	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	52
13	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
14	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	52
15	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54
16	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
17	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	54
18	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	52
19	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
20	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55

[illegible]

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)

NO	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	JUMLAH
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41
6	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
7	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
12	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	43
13	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
14	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44
15	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	43
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
18	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	43
19	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	43
20	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44

21	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
37	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

Item07	Pearson Correlation	.144	.044	.048	-.108	.046	-.018	1	.511	.682	.395	.578
	Sig. (2-tailed)	.368	.783	.766	.503	.777	.909		.001	.000	.011	.00
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item08	Pearson Correlation	-.144	.041	-.128	.160	-.303	.245	.511	1	.493	.480	.517
	Sig. (2-tailed)	.369	.800	.425	.316	.055	.123	.001		.001	.001	.00
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item09	Pearson Correlation	.044	-.148	.100	-.040	.023	.103	.682	.493	1	.752	.66
	Sig. (2-tailed)	.783	.355	.535	.805	.888	.522	.000	.001		.000	.00
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item10	Pearson Correlation	-.104	-.059	.019	.099	.047	.222	.395	.480	.752	1	.650
	Sig. (2-tailed)	.519	.712	.904	.539	.772	.163	.011	.001	.000		.00
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Jumlah	Pearson Correlation	.397	.417	.432	.476	.359	.545	.578	.517	.662	.650	
	Sig. (2-tailed)	.010	.007	.005	.002	.021	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL Uji RELIABILITAS VARIABEL X (KOMUNIKASI INTERPERSONAL)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	41	100.0
Excluded*	0	.0
Total	41	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	.783	
	N of Items	10

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)

		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item1	Jumlah
Item01	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)		.262	.552 ^{**}	.010	.262	.163	.307	.253	.199	-.146	.188	.109	.535 ^{**}
	N	.41	.098	.000	.952	.098	.307	.051	.110	.212	.362	.238	.499	.000
Item02	Pearson Correlation	.262	1											
	Sig. (2-tailed)	.098		.208	.262	.215	.215	.163	.409 ^{**}	.159	.012	.231	.262	.577 ^{**}
	N	.41	.41	.41	.41	.41	.41	.41	.008	.321	.940	.147	.098	.000
Item03	Pearson Correlation	.552 ^{**}	.208	1										
	Sig. (2-tailed)	.000	.192		.246	.208	.005	.246	.080	.327	-.023	.162	.246	.533 ^{**}
	N	.41	.41	.41	.41	.41	.41	.41	.618	.037	.889	.312	.120	.000
Item04	Pearson Correlation	.010	.262	.246	1									
	Sig. (2-tailed)	.952	.262	.098		.034	.262	.089	.453 ^{**}	.199	.353 [*]	.109	.406 ^{**}	.485 ^{**}
	N	.41	.41	.41	.41	.835	.098	.578	.003	.212	.024	.499	.008	.001

[illegible]

Pearson Correlation		.535**	.485**	.379*	.445**	.469**	.661**	.555**	.377*	.492**	.485**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.015	.004	.002	.000	.000	.015	.001	.001	
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	41	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	12



Lampiran 5 : Persuratan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 Kampus Tamalatea, Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
 Telp. (0411) - 866972 Pk. 25 Faks. (0411) 865588

LEMBAR KETERANGAN
HASIL PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Nama : Muhammad Azzar
 Stambuk : 105611417816
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

NO	Nama Tim Penulis	Disetujui Tanggal	Tanda Tangan
1	Dr. H. Mappamiring, M.Si (Ketua)	19 Jan 2021	
2	Dr. Muhammad Tahir, M.Si	24/12-2020	
3	Dr. Abdi, M.Pd	19/Januari/2021	
4	Dr. Hafiz Elfiannyah P. M.Si	10 / Januari 2020	

Makassar, 19/Januari 2020
 Mengetahui
 Wakil Dekan I

 Dr. Bacharuddin, S.Sos, M.Si



**Universitas
Muhammadiyah
Makassar**

Tempat: Profesi dan Pendidikan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Faculty of Social and Political Sciences

Makassar: Jember 1001, Jalan Sultan Alauddin No. 150 Makassar 90271

Telp: (041) 5960572 Fax: (041) 463 500

Official Email: info@unismuh.ac.id

Official Web: <http://unismuh.ac.id>



Nomor : 0104/FSP/A.I-VIII/I/1442 H/2021 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LPJPM) Unismuh
Di -
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada

Nama Mahasiswa : Muhammad Asrar
S t a m b u k : 10561 11178 16
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan
Judul Skripsi : *"Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Karaman

Wassalamu Alaikum Wr. Wb

Makassar, 20 Januari 2021

Dekan,
Uu. Wakil Dekan I



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
NBM 1084 366



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 10304/S.01/PTSP/2021
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Dinas Kesehatan Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LPDM UNISAM Makassar Nomor : 718/05/D.4.VIII/10/2021 tanggal 22 Januari 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa peneliti dibawah ini:

Nama : **MUHAMMAD ASRAR**
Nomor Pokok : 105611117816
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 25 Januari s/d 10 Maret 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan barcode.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditertibkan di Makassar
Pada tanggal : 25 Januari 2021

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Belaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu**

Dr. JAYADINAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 197105011998031004

Tembusan Yth
1. Ketua LPDM UNISAM Makassar di Makassar
2. Peritggal

SIKMAP PTSP 25.01.2021



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://smap.sulselprov.go.id> Email : psp@sulselprov.go.id
Makassar 90231





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS KESEHATAN**

Jl. Perintis Kemerdekaan Km.11 Tamalanrea Tjg. (0411) 581718 Fax. (0411) 588451
MAKASSAR 90245

1 Maret 2021

Nomor : 440.5/2/01717/Diskes
Sifat : Biasa
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kasubag. Umum dan Kepegawaian
Dinas Kesehatan Prov. Sulawesi Selatan
di
TEMPAT

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Provinsi Sulawesi Selatan nomor: 10304/S.01/PTSP/2021 Tanggal 25 Januari 2021. Perihal seperti di atas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i berikut:

NO	NAMA	NOMOR POKOK	JUDUL
1.	Muhammad Asrar	105811117816	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi. Untuk itu, dimohon kiranya Saudara dapat memberikan bantuan kepada yang bersangkutan selama melakukan penelitian.

Demikian penyampaian kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA BIDANG SOK
DINAS KESEHATAN PROV. SULSEL,**

Dra. Hj. Fitthriyani, Apt. M. Kes
Pangkat : Pembina Tk. I IV/b
NIP : 19670112 199401 2 001

Tembusan :



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS KESEHATAN**

Jl. Perintis Kemerdekaan Km 11 Telp. (0411) 586454, Fax. (0411) 586451, Kode Pos 90245

MAKASSAR

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
NOMOR: 440.1.1/03494/DISKES

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. ASMAH, SKM, M.Kes
Pangkat / Golongan : Pembina, IV/a
NIP : 197009031994032007
Jabatan : Plt. Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian dan
Hukum Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan
Alamat Instansi : Jl. Perintis Kemerdekaan, KM. II Tamalanrea
Makassar

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Nama : Muhammad Asrar
NIM : 105611317816
Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 21 Juni 1997
Alamat : Jl. Swadaya Mas No 45
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Benar telah melakukan Penelitian pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : *"Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan"*.

Makassar, 07 Mei 2021

Mengetahui,
Plt. Kepala Sub Bagian Umum,
Kepegawaian, dan Hukum



Hj. Asmah, SKM, M.Kes
Nip. 197009031994032007

Lampiran 6 : Dokumentasi











RIWAYAT HIDUP



Muhammad Asrar Lahir Pada tanggal 21 Juni 1998 di Ujung Pandang Provinsi Sulawesi Selatan Anak Keempat dari Lima bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Saharuddin Saad dan Kamaria Kadir. Penulis pertama kali masuk pendidikan di Sekolah Dasar di SD Inpers Tello baru pada tahun 2004 dan tamat 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 23 MAKASSAR pada tahun 2010, setelah tamat di SMP penulis melanjutkan pendidikan di SMA NEGERI 12 MAKASSAR pada tahun 2013 mengambil jurusan IPA. Penulis melanjutkan jenjang S-1 di perguruan tinggi swasta di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.