

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH (DPRD) PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



SHARMILA

NIM : 105721132519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGASS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

SHARMILA
NIM: 105721132519

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Mempoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu yang ketika ditimpa musibah mereka mengucapkan: sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh kepadaNya lah kita kembali”. – QS Al-Baqarah: 155-156

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji Allah SWT dengan kemurahan dan ridho-Nya, skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai. Dengan ini akan kupersembahkan skripsi ini kepada :
Nabi ku, Nabi Muhammad SAW sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah SWT memberiku motivasi tentang kehidupan dan mengajari ku hidup melalui sunnah-sunnahnya.
Kedua orang tua ku tersayang Rusdi (Ayah) dan A. Rosmiati (Mamah) yang selalu memberikan ku ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik dan menyisihkan finansial nya, sehingga aku bisa menyelesaikan studi ku. Kalian sangat berarti bagiku.
Guruku sekaligus orang tua kedua ku di kampus (pembimbing tugas akhir) Bapak Abdul Muttalib. S.E., dan Andi Risfan Rizaldi. S.E., M.M yang telah sabar membimbing ku untuk menyelesaikan tugas akhirku. Jasamu takkan pernah kulupakan.

adik-adik ku, Nurfadilla (Adik 1), Nayla Alzahra Ulfa (Adik 2) dan yang telah memberikan doa dan semangat sepanjang hari.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : Sharnila
No. Stambuk/ NIM : 105721132519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 10 Juni 2023 di Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 10 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I


Abdul Muttalib, S.E. M.M
NIDN : 0901125901

Pembimbing II


Andi Risan Rizaldi, S.E., M.M
NIDN : 0918058602

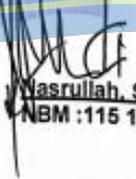
Mengetahui :



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi


Wasrullah, S.E., M.M
NBM : 115 1132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sharmila
Stambuk : 105721132519
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 10 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,

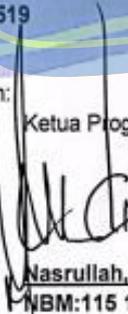

Sharmila
NIM: 105721132519



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi


Nasrullah, SE., MM.
NBM:115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Sharmila Nim: 105721132519 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 21 Dzulqa'dah 1444 H/ 10 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Dzulqa'dah 1444 H
10 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. Abdul Muttalib S.E., M.M
3. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR, S.E., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda

Tangan di bawah ini:

Nama : Sharmila
NIM : 105721132519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi
Sulawesi Selatan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 10 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Sharmila
NIM: 105721132519

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi-Selatan” dapat bermanfaat dan menjadi ilmu tambahan bagi masyarakat.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis ingin sampaikan ucapan terima kasih pada kedua orang tuapenulis yang tercinta, Ayah, Rusdi dan Ibu, A. Rosmiati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus. Dan untuk adik , Nurfadila dan Naila Azara Ulpa yang selalu mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan baik materi maupun moral dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di duniadan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pulapenghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Bapak Abdul Muttalib, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, SE., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dalam menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Teman-teman Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama dan tidak sedikit bantuannya serta dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberi semangat, kesabaran, motivasi dan dukungan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 2023

Sharmila

ABSTRAK

SHARMILA, 2023. PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI SULAWESI SELATAN. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Abdul Muttalib. dan Pembimbing II A. Risfan Rizaldi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan stress kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang diambil adalah sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Stres Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

SHARMILA, 2023. THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL (DPRD) OF SOUTH SULAWESI PROVINCE. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Abdul Muttalib. and Supervisor II A. Risfan Rizaldi

This study aims to determine the effect of interpersonal communication and work stress on employees at the DPRD Secretariat Office of South Sulawesi Province. This research was conducted on all employees in the Secretariat Office of the DPRD South Sulawesi Province. The samples taken were 42 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The results of this study indicate that interpersonal communication has a significant positive effect on employee performance and work stress has a significant positive effect on employee performance.

Keywords : Interpersonal communication, work stress, employee performance.



DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHASAN	3
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	8
ABSTRAK	10
ABSTRACT	11
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Komunikasi Interpersonal	7
3. Stres Kerja	11
4. Kinerja Pegawai	13
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Populasi dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional Variabel	26
G. Metode Analisis Data	28
H. Uji Hipotesis	32

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	34
A. Gambaran Umum Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	48
C. Hasil Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 3. 1 Definisi Operasional Variabel	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4. 2 Output Uji Grafik Normalitas.....	60
Gambar 4. 3 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	62



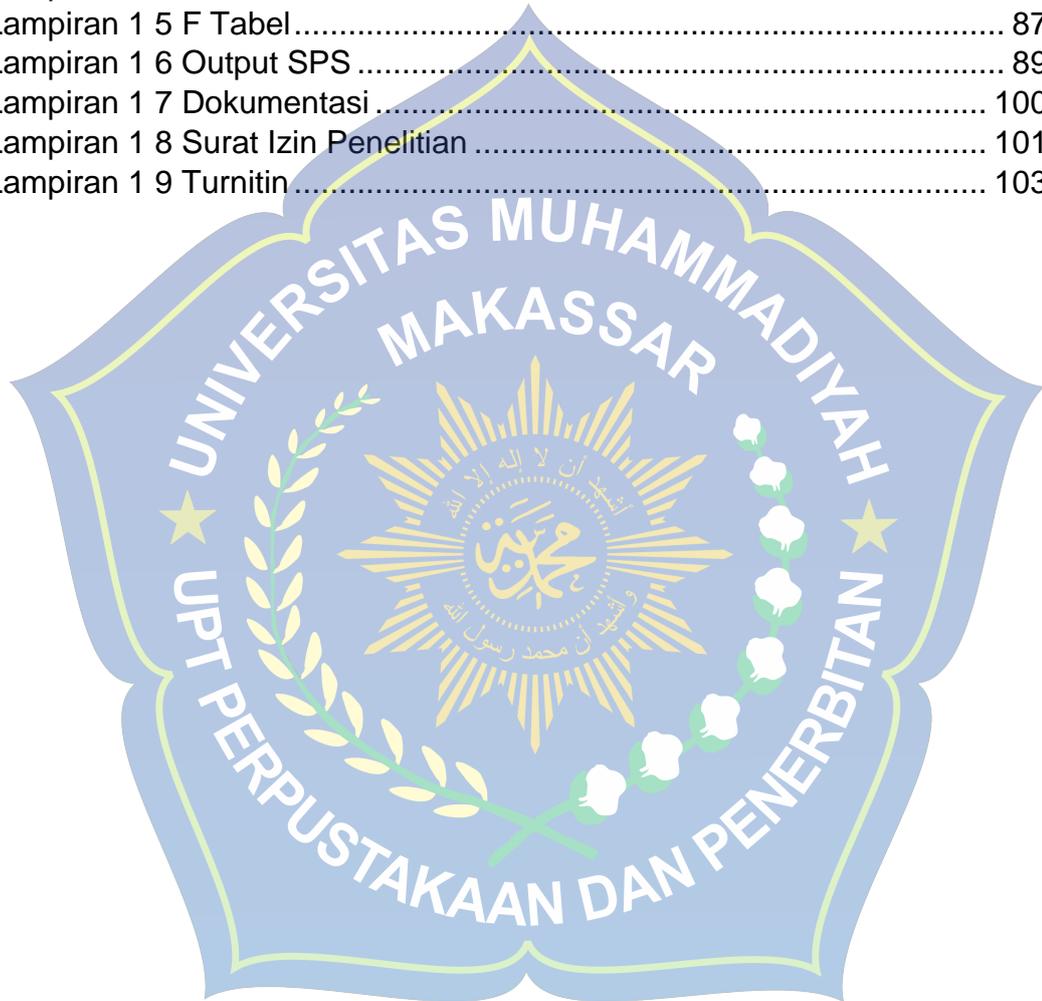
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	15
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Umur/Usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja	50
Tabel 4. 5 Tanggapan Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)	51
Tabel 4. 6 . Tanggapan Variabel Stres Kerja (X2).....	53
Tabel 4. 7 Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Model Summar.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Persial	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	35
Lampiran 1 1 Kuesinor Penalitan	74
Lampiran 1 2 Tabulasi Kuesioner	80
Lampiran 1 3 R Tabel	84
Lampiran 1 4 T Tabel.....	86
Lampiran 1 5 F Tabel.....	87
Lampiran 1 6 Output SPS	89
Lampiran 1 7 Dokumentasi	100
Lampiran 1 8 Surat Izin Penelitian	101
Lampiran 1 9 Turnitin.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya perlu berkomunikasi, artinya membutuhkan orang lain atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat yang terwujud dari hasil integrasi sosial antar sesamanya. Dalam kehidupan manusia kerap dipertemukan satu sama lain dalam suatu perkumpulan baik formal maupun informal.

Dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi di dalamnya baik dilihat dari segi tugas secara tugas pokoknya maupun dalam bentuk sosial, di mana adanya sinergitas satu sama lain untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang ada di sebuah instansi.

Namun pada faktanya, kinerja pegawai saat ini semakin rendah dengan munculnya berbagai fenomena yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai rendah dikarenakan kurangnya ada komunikasi antar pegawai di sebuah instansi tersebut (Syukur et al., 2019) .

Menurut Ardiansyah dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kurangnya komunikasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dapat menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktifitas, dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Ardiansyah, 2016).

Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Hubungan yang hangat dan ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain. Proses komunikasi yang dilakukan setiap hari berfungsi untuk memupuk dan memelihara hubungan kita dengan lingkungan kerja.

Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan biasa dikatakan, ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai melalui personel berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pekerja adalah bagaimana personel melukis di perusahaan bisnis pada titik tertentu dalam periode tertentu.

Perusahaan yang memiliki pegawai yang berkinerja baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik, sehingga dalam hal ini ada hubungan yang sangat dekat antara kinerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan, salah satunya adalah faktor komunikasi dan tekanan. Percakapan. Dapat diartikan sebagai proses pertukaran informasi di antara orang-orang melalui perangkat yang biasa digunakan (*commonplace*) yaitu dengan simbol, indikator, serta perilaku dan tindakan. Komunikasi diperlukan agar pegawai mengenali fungsinya di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa tekanan tugas adalah perasaan tegang yang dialami oleh personel dalam menangani tugas. Tekanan tugas ini dapat menimbulkan ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, suka menyendiri, sulit tidur siang, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, tegang, cemas, tekanan darah tinggi dan mengalami gangguan.

Permasalahan yang timbul pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan adanya miskomunikasi antara tenaga honorer dibagian umum yang menerima surat atau undangan dari luar instansi dengan staf di ruangan pimpinan terkait keterlambatan sampainya surat pada ruangan pimpinan dan kekeliruan terhadap undangan yang harus di hadiri oleh pimpinan.

Beban kerja yang semakin berat dan semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi serta tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup dan juga persaingan yang semakin ketat akan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Contoh pemicu Stres di tempat kerja Yaitu :

1. Tidak mampu memenuhi kebutuhan proses kerja
2. Kehilangan waktu untuk menyelesaikan tugas
3. Tidak ada pedoman fasilitas untuk melakukan pekerjaan
4. Tugas yang saling bertentangan, adalah contohnya pemicu tekanan.

Berdasarkan latar belakang sejarah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang komunikasi interpersonal, stress kerja yang terkait dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh instansi yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi

terutama dalam mengantisipasi komunikasi interpersonal dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat peneliti yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang sebagai perbandingan dan referensi untuk mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam proses pencapaian tujuan ini, manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan,

mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat.

Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan.

Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan pegawainya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya.

Penggunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.

Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Komunikasi Interpersonal

A. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut kamus besar bahasa Indonesia istilah interpersonal terdiri atas dua kata yakni "inter" yang berarti bentuk terikat antara dua dan "personal" yang berarti bersifat pribadi atau perseorangan.

Jadi komunikasi interpersonal menurut pengertian di atas adalah interaksi yang terjalin secara langsung antara dua orang atau lebih tanpa ada yang membatasi.

Komunikasi interpersonal bukan hanya berlangsung di antara dua orang. Bisa saja dalam kelompok kecil, yang memungkinkan semua anggota kecil itu bisa saling tatap muka, memiliki giliran untuk berbicara dan mendengarkan dalam suasana yang akrab.

Salah satu aspek yang terpengaruh oleh komunikasi adalah relasi diantara sesama manusia. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang erat hubungannya dengan kehidupan manusia.

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk interaksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya yang secara sengaja atau tidak sengaja saling mempengaruhi satu sama lainnya atau dapat juga diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Dalam proses pertukaran tersebut selalu mengalirkan pesan, dan pesan-pesan komunikasi tidak selamanya menggunakan kata-kata verbal semata-mata melainkan juga menggunakan kata-kata non verbal.

Komunikasi verbal adalah bentuk komunikasi yang disampaikan komunikator kepada komunikan dengan cara tertulis dan lisan. Komunikasi verbal menempati porsi besar. Karena kenyataannya, ide-ide, pemikiran atau keputusan, lebih mudah disampaikan secara verbal ketimbang non-verbal. Dengan harapan, komunikasi (pendengar maupun pembaca) bisa lebih mudah memahami pesan-pesan yang disampaikan.

Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan pesan-pesan non verbal, istilah non verbal biasanya digunakan untuk melukiskan semua peristiwa komunikasi di luar kata-kata terucap dan tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi dengan menggunakan mimik dan bahasa isyarat.

B. Komponen-komponen dalam Komunikasi Interpersonal

Perspektif kompoensial, yaitu melihat komunikasi antar pribadi dari kompoenen-kompoennya. Yakni “proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang dengan berbagai efek dan umpan balik”.

Komponen-komponen tersebut harus dijelaskan sebagai bagian-bagian yang terintegrasi dalam tindakan komunikasi antarpribadi. Diantara komponen-komponen tersebut adalah:

a) Komunikator

Komunikator adalah pihak yang mengirim pesan kepada khalayak. Komunikator biasa disebut sumber (*source*) atau pengirim pesan (*encoder*) yaitu dimana gagasan, ide atau pikiran berasal yang kemudian akan disampaikan kepada pihak lainnya, yaitu penerima pesan.

b) Encoding

Dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan sumber untuk menerjemahkan pikiran dan ide-idenya ke dalam suatu bentuk yang dapat diterima oleh pihak penerima baik berupa kata-kata, symbol dan sebagainya.

c) Pesan-pesan

Pesan-pesan dalam komunikasi antarpribadi bisa berbentuk verbal dalam penggunaannya menggunakan bahasa atau non verbal biasa disebut bahasa isyarat atau bahasa diam (silent language) atau gabungan antar keduanya.

d) Decoding

Tindakan untuk menginterpretasikan dan memahami pesan-pesan yang diterima, disebut sebagai encoding. Dalam komunikasi antarpribadi, karena pengirim sekaligus juga bertindak sebagai penerima, maka fungsi encoding dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi.

e) Saluran atau channel

Alat yang menghubungkan pengirim dan penerima pesan gelombang radio membawa kata-kata yang diucapkan penyiar di studio atau membuat pesan visual yang ditampilkan di layar kaca televisi.

f) Gangguan atau noise

Yakni seringkali terjadi pesan-pesan yang dikirim berbeda dengan pesan-pesan yang diterima. Hal ini disebabkan adanya gangguan pada saat terjadinya komunikasi. Gangguan tersebut bisa berupa gangguan teknis, gangguan sematik dan psikologis, gangguan fisik, gangguan status, gangguan kerangka berfikir, dan gangguan budaya.

g) Umpan balik atau feedback

Unsur yang sangat penting dalam proses komunikasi antarpribadi, karena pengirim dan penerima secara terus menerus

dan bergantian memberikan umpan balik dalam berbagai cara, baik secara verbal maupun non verbal.

h) Akibat

Proses komunikasi selalu mempunyai berbagai akibat, baik pada salah satu pelaku atau keduanya. Akibat yang terjadi bisa merupakan akibat negatif ataupun akibat positif

3. Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu hal yang dapat dialami oleh semua orang. Hal tersebut merupakan hal yang wajar karena stres merupakan suatu bagian dari kehidupan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan (Rachel, William, dan Wehelmina, 2018). Didalam dunia kerja, stres kerja merupakan suatu hal yang bisa dialami oleh pekerja dalam bekerja.

Stres adalah respon adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan individu. Terdapat dua tipe stres yaitu positif (*eustress*) dan negatif (*distress*). Dikatakan stres yang negatif apabila terdapat penyimpangan dalam perilaku, fisiologis dan psikologis. Stres yang positif dapat mengaktifkan dan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya, merubah lingkungannya dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup (Robbins & Judge, 2015).

Stres pada tiap orang berbeda- beda dan bersifat subjektif. Jika terdapat dua orang yang mengalami stres yang sama, tingkat atau jenis stres yang dialami oleh satu individu belum tentu sama dengan yang dirasakan oleh individu lainnya.

Stres kerja yang dapat di kelola dengan baik akan menghasilkan suatu hal yang positif seperti memotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, Stres kerja dapat berdampak buruk jika tidak dikelola dengan baik oleh pekerja dan pihak organisasi atau perusahaan tempat kerja jika sering terjadi dan berkepanjangan. Munculnya reaksi tubuh seperti sakit dan gangguan mental merupakan salah satu dampak dari stres kerja. Menurut Selye (Munandar, 2014)

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi pegawai, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisor yang jelek
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- e. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- f. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- g. Berbagai bentuk perusahaan

C. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.

D. Indikator Stres Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Menurut (Shukla and Srivastava 2016) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a. Skala Stres Kerja
- b. Konflik ekspektasi peran
- c. Dukungan rekan kerja
- d. Keseimbangan kehidupan kerja

4. Kinerja Pegawai

A. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Komunikasi interpersonal yang efektif penting bagi anggota organisasi untuk mengarah pada berbagi informasi dan saling pengertian. Hubungan interpersonal yang ditandai dengan kesetaraan, ketidakberdayaan, ketidaksepakatan dan konflik,

dipandang sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang tak terhindarkan dan bukan sebagai peluang untuk mengatasi yang lain (Hendrayani, 2019).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

B. Faktor Penting yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga penting agar kinerja para pegawai tidak menurun. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

1. Sikap Disiplin
2. Motivasi Kerja
3. Kompensasi atau Insentif
4. Gaya Kepemimpinan
5. Lingkungan Kerja
6. Pelatihan Terhadap Pegawai
7. Perkembangan Teknologi
8. Delegasi Tugas

9. Komunikasi yang Kuat

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

NO.	NAMA PENULIS DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	ALAT PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Annisa, N. N., Setyawan, D., Setyawan, A. A., & Susila, I. S. (2017).	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening	Stress kerja (x) Kinerja (y) Kepuasan kerja (y)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja pegawai
2	(Setiyo Utomo 2019)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mega Auto Finance cabang lansa.	Beban kerja (x) stres kerja (x) kinerja pegawai (y)	regresi linier berganda	Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa
3	(Ahmad, Tewel, and Taroreh 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y1)	analisis regresi linier berganda, teknik statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban

		pegawai pad apt. fif group manafo			kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado
4	(Lukito and Alriani 2018)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. sinarmas distribusi nusantara semarang.	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja (Y1)	regresi linier berganda.	Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5	(Steven and Prasetio 2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y1)	analisis deskriptif dan analisis jalur	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai

					dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Telkom Witel Jakarta Utara
6	(Kartini, Ahmad, and Eddy 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan (X) Komunikasi Interpersonal (X2) Kinerja guru (y)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif.	.Hasil penelitian menunjukkan: (1) nilai thitung variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 46,456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; 2) nilai thitung variabel komunikasi interpersonal sebesar 35,738 dengan tingkat signifikansi sebesar

					0,000.
7	(Lamirin 2020)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pengurus vihara dhamarti di kota Palembang	Komunikasi Interpersonal (X) Kecerdasan emosional (X2) Kinerja (y)	Data analisis dengan metode deskripsi dan inferensial (korelasi dan regresi). Uji hipotesis uji t untuk korelasi parsial dan uji F untuk korelasi berganda	Dari hasil penelitian ini diperoleh korelasi (R) hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah 0.666 : 40.9%. Koefisien korelasi variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y) sebesar 0.521 :25%.

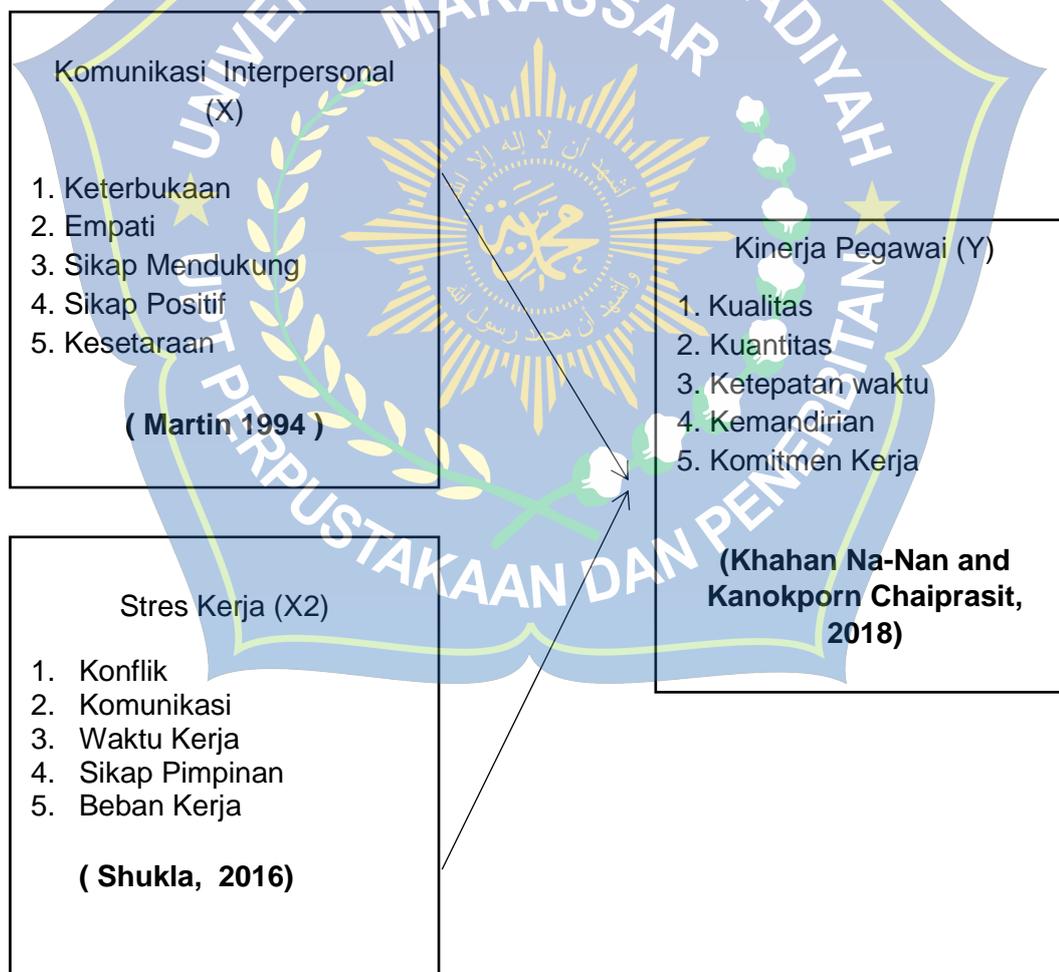
					Koefisien korelasi (R) pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah 0.660: 41.8%.
8	(Pertwi et al. 2019)	Pengaruh komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun bangun	Komunikasi Interpersonal (X) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (y)	Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif dengan linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menemukan H0 ditolak, artinya komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun baik secara simultan maupun parsial.
9	(Saragih 2020)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan	Komunikasi Interpersonal (X) Peningkatan	Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan	hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel

		kinerja pegawai dinas bina marga dan pengairan pematang siantar	Kinerja (y)	untuk pengumpulan data adalah kuesioner berupa angket dan wawancara terbuka	komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
10	(Thoharudin et al. n.d.)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi SMA se-kota putussibau	Komunikasi Interpersonal (X) Motivasi Belajar (X2) Prestasi Belajar (y)	Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey method. Kemudian analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pengaruh kemampuan komunikasi interpersonal.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian pustaka, maka dapat disimpulkan kerangka pikir untuk menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah tambahan Komunikasi Interpersonal (X), Stres Kerja (X2) dan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sugiyono (2004)

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada DPRD Prov Sulawesi Selatan Jl. Urip Sumoharjo No. 59 Kota Makassar. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2023 – 21 Maret 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data kualitatif

Data yang dicatat bukan dengan angka-angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi.

b. Data Kuantitatif

Merupakan kumpulan angka-angka hasil dari observasi dan kuesioner. Seperti jumlah pegawai, usia, jenis kelamin, masa kerja, Pendidikan dan lain-lain.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek tempat penelitian.
- b. Data sekunder yaitu data yang dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain dan dipublikasikan.

D. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017). populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah, Pegawai ASN sebanyak 30 dan NON ASN sebanyak 12 yang bekerja pada kantor Sekretariat DPRD Sulawesi Selatan.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu

probability sampling dan non probability sampling. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling.

Definisi nonprobol sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh Populasi 42 pada DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*library research*)

Merupakan suatu teknik pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah buku literature dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian yaitu, kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, yang

menyediakan informasi tentang budaya organisasi. Dengan menggunakan teknik sebagai berikut

a. Observasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengawasan atau melihat langsung objek penelitian dan mencatat gejala-gejala yang ditemukan untuk melengkapi data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

b. Interview atau wawancara

Yaitu peneliti memilih metode wawancara secara individu, yakni mendatangi satu persatu pegawai untuk diwawancarai secara ekstensif.

c. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang berhubungan dengan permasalahan melalui dokumen-dokumen tertulis atau arsip.

d. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara meminta pegawai untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

F. Definisi Oprasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

Gambar 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Komunikasi Interpersonal (X)	Komunikasi interpersonal adalah kesan atau penilaian yang dibentuk, tentang kemampuan seseorang untuk mengelola hubungan interpersonal dalam pengaturan komunikasi. Kemampuan ini berisi banyak bidang keterampilan khusus, yang sebagian besar diajarkan dalam komunikasi antarpribadi kelas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan Diri 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan <p>(Martin, 1994)</p>
2	Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Pengukuran stres kerjadilakukan dengan memperhatikan dimensi dari stres kerja yaitu gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik 2. Komunikasi 3. Waktu Kerja 4. Sikap Pimpinan 5. Beban Kerja <p>(Shulka, 2016)</p>
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Komitmen Kerja <p>(Khanan Na-Nan and Kanokporn Chaiprasit, 2018)</p>

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yaitu kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif.

Dalam penelitian ini, software yang digunakan adalah SPSS 16 dengan analisis data sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan. Hasil r hitung dibandingkan dengan t tabel dimana $df = n - 2$ dengan signifikansi 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka hasilnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan suatu instrumen menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrumen yang tidak

mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (error file), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagai item atau titik (point) dalam instrumen.

Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhadap pernyataan menghasilkan jawaban yang sama dari waktu ke waktu. Untuk menilai reliabel tidaknya suatu instrument dilakukan dengan mengkonsultasikan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha diukur berdasarkan skala Cronbach's Alpha 0 sampai 1. Trithon menyatakan jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantaban alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 –0,20 berarti kurang reliable
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 –0,40 berarti agak reliable
- c. Nilai alpha Cronbach 0,41 –0,60 berarti cukup reliable
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 –0,80 berarti reliable
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 –1,00 berarti sangat reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain :

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dapat dikatakan baik jika residualnya memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat signifikannya uji kolmogorov-smirnov adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk kriteria pengambilan keputusan dengan kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut: Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal, Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedesitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah uji Glejser, yaitu meregresikan absolutresidual dengan variabel bebas, dengan ketentuan. Bila nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Bila nilai Sig. > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi Interpersonal (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Persamaan umum regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X1 = komunikasi Interpersonal

X2 = Stres kerja

B1 = Koefisien variabel X1

B2 = Koefisien variabel X2

e = Eror

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. dengan criteria :

- a. Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan variabel bebas komunikasi interpersonal, stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
- b. Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan variabel bebas komunikasi interpersonal, stress kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

2. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

- a. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan variabel bebas yaitu Komunikasi interpersonal, stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

- b. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan variabel bebas yaitu Dengan variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal, stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square.

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda maka masing-masing variabel independen yaitu Kontrol komunikasi stress kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang dinyatakan dengan R^2 untuk menyatakan koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruhnya.

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini juga digunakan untuk menganalisis variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat dan dominan terhadap variabel dependen dengan menggunakan metode stepwise.

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Penelitian

DPRD Provinsi Sulawesi Selatan menurut Undang-undang No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di daerah, sebagai unsur Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan. Kedudukan ini menyebabkan DPRD mempunyai tugas dan tanggung jawab tersebut berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat, sehingga untuk melaksanakan pelaksanaan tugasnya, jelas membutuhkan adanya unit kerja pembantu kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi.

Dalam upaya melaksanakan pelaksanaan tugasnya, DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memiliki alat kelengkapan yang disebut Sekretariat. Sekretariat ini merupakan unsur staf yang membantu Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya. Sekretaris dipimpin oleh seorang sekretaris, yang bertanggung jawab langsung kepada Ketua DPRD dan teknis administrasi dibawah bimbingan Setwilda Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada dasarnya sejarah keberadaan sekretariat tidak dapat dipisahkan dengan sejarah keberadaan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Namun pada awal lahirnya DPRD yang diberi nama DPRD-GR pada tahun 1962, Sekretariat bernama Biro Urusan Dewan berlokasi di jalan Riburane Ujung Padang (Kantor Pembantu Gubernur Wilayah I/DKM sekarang). Biro Urusan Dewan selanjutnya berubah menjadi Sekretariat DPRD Provinsi 8 Sulawesi Selatan dimulai pada saat terbitnya Peraturan Daerah Provinsi

Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 1982 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Wilayah/daerah dan sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Perda tersebut, Sekretariat DPRD terbagi atas beberapa bagian yaitu Umum, Persidangan dan Risalah, Keuangan dan Humas Protokol.

Perbedaan yang fundamental antara UU Nomor 18 Tahun 1965 dengan Perundang-Undangan yang lama tentang pemerintahan daerah adalah : Tidak dirangkapkan lagi jabatan ketua DPRD-GR oleh kepala daerah.

- a. Dilepaskan larangan keanggotaan pada suatu partai politik bagi kepala daerah Dan badan pemerintahan daerah harian.
- b. Tidak lagi kepala daerah didudukkan secara konstitusi sebagai sesepu daerah.

Mengenali jumlah anggota DPRD ditentukan pula berdasarkan jumlah penduduk dengan ketentuan jumlah minimum 40 orang maksimum 75 orang bagi Daerah Tingkat I, sedang Provinsi Sulawesi Selatan masa keanggotaan 1999/2004 keseluruhan berjumlah 75 orang. Sejak terbentuknya DPRD Propinsi Sulawesi Selatan maka telah dipimpin oleh sembilan orang ketua DPRD, masing-masing yaitu:

- a) 1966 - 1967 : Kamaluddin
- b) 1967 - 1972 : H. F. Dg. Manambung
- c) 1972 - 1977 : A. R. Manjdi
- d) 1977 - 1982 : H. A. Abdul Lateif
- e) 1982 - 1987 : H. M. Arsyad B
- f) 1987 - 1997 : DR. H. B. Mappangara
- g) 1995 - 1996 : H. Alim Bachri

- h) 1997 - 2003 : H. M. Amin Syam
- i) 2003 - 2004 : H. Eddy Baramuli, SE
- j) 2004 - 2007 : Ir. H. Agus Arifin Nu'mang. MS
- k) 2008 - 2014 : H. Mohammad Roem, SH, M.Si
- l) 2014 – 2019 : H. Mohammad Roem, S.H., M.Si
- m) 2019 – 2023 : Andi Ina Kartika Sari, S.H., M.Si

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Prp Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dan Tingkat I Sulawesi Utara Tengah. Jouncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1954 Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingakt I Sulawesi Tenggara dengan mengubah Undang-Undang Nomor 47 Prp. Tahun 1960 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara menjadi Undang- Undang, maka dibentuklah DPRD Provinsi Sulawesi Selatan pada Tahun 1960 dengan nama Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong (DPRD-GR) yang diketuai oleh H.Kamaluddin Lili.

Sehubungan dengan terbentuknya DPRD-GR tersebut dibutuhkan sebuah Lembaga atau Instansi pendukung kelancaran tugas anggota DPRD- GR. Untuk itu pada tahun 1963 dibentuklah Sekretariat DPRD-GR yang dikepalai oleh seorang Sekretariat. Adapun Sekretariat Dewan pertama Bapak Hanen yang menjabat sejak tahun 1963 sampai dengan Tahun 1963 sampai dengan 1965. Sekretariat Dewan berdasarkan Peraturan Perundang- undang yang berlaku adalah unsure staf yang berfungsi memberikan pelayanan administrasi dan logistic dalam rangka

kelancaran pelaksanaan tugas anggota dewan. Selanjutnya beberapa tahun kemudian nama DPRD-GR Provinsi Sulawesi Selatan berubah menjadi DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada awalnya Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan berkantor di Jalan Riburanne Makassar yang menggunakan gedung peninggalan penjajahan Belanda. Setelah beberapa Tahun kemudian kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan di Jalan Riburanne dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan yang ada. Implikasi dari kondisi tersebut, maka pada tahun 1986 dibangunlah kantor baru DPRD Provinsi Sulawesi Selatan satu paket dengan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan di Jalan Jendral Urip Sumeharjo No.59 Makassar oleh CV. Jaya Bhakti dengan pimpinan proyek H.Umar Lakunnu dan pembangunannya selesai pada tahun 1987. Kantor baru tersebut dibangun dengan arsitektur rumah adat Sulawesi Selatan. Dengan demikian pada tahun 1987 kantor Seketariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan di Jalan Riburanne berpindah dikantor baru di Jalan Jendral Urip Sumoharjo No. 59. Selanjutnya untuk menyesuaikan kondisi yang ada maka kantor tersebut beserta sarana dan prasarana mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

2. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

a. Visi

Secara konseptual visi merupakan rumusan cara pandang mengenai kondisi yang akan dicapai di masa depan, melalui proyeksi yang ideal dan rasional yang disesuaikan dengan seluruh potensi sumber daya yang ada, karena itulah maka visi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, merupakan ilustrasi dari cita-cita yang akan diwujudkan

dimasa yang akan datang, dengan cara mengkombinasikan segenap nilai-nilai kearifan dan prinsip harmonisasi serta dinamika yang berkembang dalam lingkup Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Visi DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, diyakini akan mampu menciptakan konsistensi dan berkesinambungan terhadap semua fungsi dan peran strategis Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dalam mengemban amanah sebagai wakil rakyat yang kapabilitas, berintegritas, akuntabilitas dan berkinerja tinggi, demi peningkatan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan. Pada dimensi lain bahwa visi tersebut mampu menstimulasi semangat, inspirasi dan etos kerja segenap jajaran pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun visi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dalam rentang waktu 5 (lima) berdasarkan hasil perubahan Renstra Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan 2013-2018 ditetapkan yaitu **“Hadirkan pelayanan kesekretariatan yang berkualitas, responsive, fleksibel dan akuntabilitas, dalam mendukung peningkatan kinerja Anggota DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.”**

Subtansi terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam makna visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Terciptanya sistem dan mekanisme fasilitas pelayanan dan sarana prasarana kerja yang maksimal, yang disesuaikan dengan penerapan Standar Operasional Prosedur pada setiap tahap pelaksanaannya.

- 2) Penguatan terhadap fungsi kesekretariatan sebagai wadah aktivitas yang bercirikan organisasi modern yang mampu menata seluruh proses pengelolaan tata kerja administrasi dan penyelenggaraan sistem komunikasi yang baik dan benar.
- 3) Nilai-nilai pemaknaan berkualitas, diidentikan sebagai kesiapan, kesanggupan dan ketersediaan seluruh potensi sumberdaya yang ada dalam lingkup Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.
- 4) Nilai-nilai responsive menunjukkan aksi tanggap yang cepat, tepat dan akurat dalam upaya menyikapi dan menindaklanjuti dinamika yang berkembang baik secara internal dan eksternal organisasi.
- 5) Nilai-nilai fleksibel merupakan cara beradaptasi dengan cepat dengan penuh inovasi, kreativitas dan konstruktif terhadap berbagai penerapan arah kebijakan, tanpa merombak prinsip dan ketentuan yang ada dalam organisasi.
- 6) Nilai-nilai akuntabilitas, diartikan bahwa seluruh proses tata kelola sumber daya organisasi dapat dipertanggungjawabkan.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka berdasarkan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat dirumuskan misi sebagai berikut :

- a. Terwujudnya Peningkatan Kinerja Organisasi Sekretariat DPRD
- b. Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Lembaga DPRD

3. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

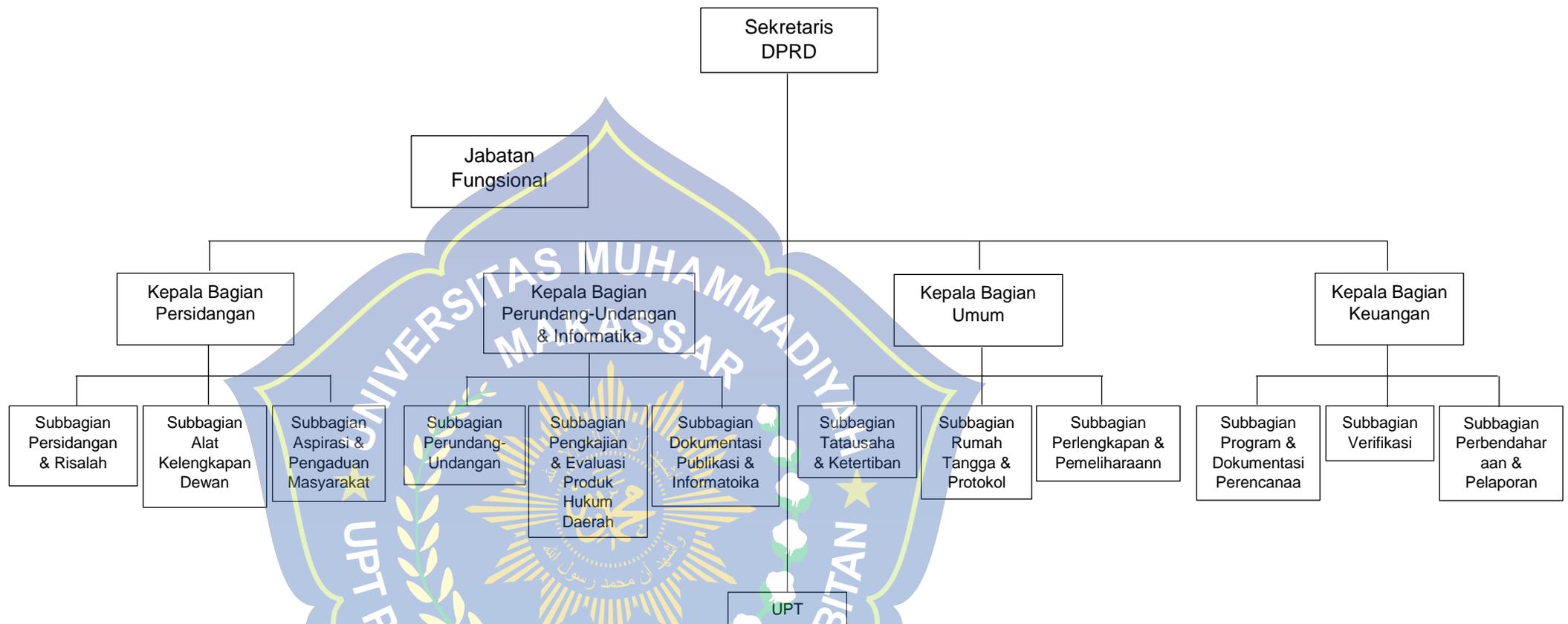
Struktur organisasi merupakan suatu kerangka bentuk hubungan pekerjaan antara orang-orang atau kelompok di dalam menjalankan tugas sesuai dengan

bagiannya masing-masing. Struktur organisasi sangat erat hubungannya dengan fungsi, strategi dan tujuan organisasi. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dilengkapi dengan struktur organisasi yang mencakup keseluruhan tugas dan fungsi yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, berikut struktur organisasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Provinsi Sulawesi Selatan.



Struktur Organisasi

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

4. Job Description

A. Sekretaris

- 1) Sekretaris DPRD mempunyai tugas pokok membantu Pimpinan DPRD dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Sekretaris DPRD dalam melaksanakan tugas:
 - a) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
 - b) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
 - c) Fasilitasi penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan
 - d) penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.
- 3) Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :
 - a) Menyusun rencana kegiatan Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
 - c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat DPRD untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
 - d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas
 - e) Menghadiri rapat-rapat

B. Bagian Persidangan

- 1) Bagian Persidangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok mengoordinasikan pelayanan persidangan dan penyediaan risalah serta memfasilitasi layanan penyampaian aspirasi/pengaduan masyarakat.
- 2) Untuk melaksanakan tugas pokok mempunyai fungsi :
 - a) Pengeoordinasian layanan dan penyediaan bahan rapat, persidangan dan penyusunan risalah
 - b) Pengeoordinasian layanan rapat kegiatan Alat Kelengkapan Dewan dan kegiatan Fraksi DPRD
 - c) Pelaksanaan, pengeoordinasian, fasilitasi dan administrasi pelaporan pengaduan/penyampaian aspirasi masyarakat
 - d) Pelaksanaan administrasi bagian persidangan; dan
 - e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- 3) Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :
 - a) Menyusun rencana kegiatan Bagian Persidangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
 - c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup Bagian Persidangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
 - d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf naskah dinas
 - e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.

C. Bagian Perundang-Undangan dan Informasi

- 1) Bagian Perundang – Undangan dan Informasi dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris DPRD dalam mengoordinasikan, menyiapkan, menelaah dan mengkaji bahan penyusunan produk hukum dan peraturan perundangan-undangan yang diperlukan serta melakukan dokumentasi, publikasi dan informasi terhadap pelaksanaan kegiatan DPRD.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud:
 - a) Pengoordinasian pelayanan dan penyediaan peraturan perundang-undangan
 - b) Pengoordinasian pelaksanaan kajian dan evaluasi produk hukum daerah;
 - c) Pengoordinasian dokumentasi, publikasi dan informasi kegiatan DPRD; dan
 - d) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya dan perintah Pimpinan.
- 3) Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :
 - a) Menyusun rencana kegiatan Bagian Perundang – Undangan dan Informasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
 - c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bagian Perundang – Undangan dan Informasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas

- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

D. Bagian Umum

- 1) Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris DPRD dalam mengoordinasikan kegiatan, memberi pelayanan teknis dan administrasi ketatausahaan dan ketertiban, kerumahtanggaan dan protokol, serta perlengkapan dan pemeliharaan dalam lingkup DPRD dan Sekretariat DPRD.
- 2) Untuk melaksanakan tugas pokok:
 - a) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pengelolaan ketatausahaan dan ketertiban
 - b) Mengoordinasikan urusan kerumahtanggaan dan keprotokolan;
 - c) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan urusan perlengkapan dan pemeliharaan
 - d) Mengoordinasikan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan
 - e) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya dan perintah Pimpinan mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :
 - a) Menyusun rencana kegiatan Bagian Umum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar

- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bagian Umum untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi dan memaraf naskah dinas
- e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya

E. Bagian Keuangan

- 1) Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris DPRD dalam mengoordinasikan kegiatan penyusunan program dan dokumen perencanaan, perbendaharaan dan Bagian Keuangan. Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris DPRD dalam mengoordinasikan kegiatan penyusunan program dan dokumen perencanaan, perbendaharaan dan pelaporan keuangan, verifikasi administrasi keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD.
- 2) Untuk melaksanakan tugas:
 - a) Mengoordinasikan penyusunan program dan dokumen perencanaan
 - b) Mengoordinasikan kegiatan perbendaharaan dan pelaporan keuangan
 - c) Mengoordinasikan kegiatan verifikasi administrasi pengelolaan keuangan; dan
 - d) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :
 - a) Mengoordinasikan rencana kegiatan Bagian Keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas

- b) mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bagian Keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi dan memaraf naskah dinas
- e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi obyek peneliti. Untuk mengetahui gambaran mengenai pegawai yang menjadi sampel penelitian ini, maka dibawah ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, pekerjaan. Dari 42 pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diketahui karakteristik responden penelitian sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap responden di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan secara acak kemudian dijadikan sebagai responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	15	35,7
2	Perempuan	27	64,3
Jumlah		42	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (35,7%) sedangkan responden perempuan sebanyak 27 orang (64,3%). Ini artinya bahwa reponden yang dominan adalah perempuan.

b. Umur / Usia Responden

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap responden di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan secara acak kemudian dijadikan sebagai responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Umur/Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 – 30	7	16,7
2	31 – 40	23	54,8
3	> 40	12	28,5
Jumlah		42	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur/usia yang terdiri dari 20-30 tahun terdiri 7 orang responden (16,7%), kemudian responden umur 31-40 tahun sebanyak 23 orang (54,8%) sedangkan responden umur 40 tahun ke atas sebanyak 12 orang (28,5%).

c. Tingkat Pendidikan

Pendidikan pegawai akan memberikan pengetahuan, keterampilan, arahan, dan bimbingan agar seseorang mampu bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda pada responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	5	11,9
DIII	11	26,2
S1	24	57,1
S2	2	4,8
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang (11,9%), kemudian tingkat Diploma Tiga sebanyak 11 orang (26,2%), tingkat pendidikan Strata Satu sebanyak 24 orang (57,1%) sedangkan tingkat Megister sebanyak 2 orang (4,8%).

d. Masa Kerja

Pada hasil penelitian ini dapat diperoleh data mengenai masa kerja responden yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5 Tahun	4	9,5
5-10 Tahun	19	45,2
11-15 Tahun	12	28,6
>15 Tahun	7	16,7
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja mulai 1-5 tahun sebanyak 4 orang (9,5%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 19 orang (45,2%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang (28,6%) sedangkan masa kerja responden diatas 15 tahun sebanyak 7 orang (16,7%).

1. Analisis Deskriptif Variabel

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada responden penelitian di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, stres kerja dan kinerja pegawai. Adapun jumlah

kuesioner yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 42 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 30 item yang terdiri dari 10 item pernyataan pada masing-masing variabel. Berikut deskripsi tanggapan responden berdasarkan masing-masing variabel.

a. Komunikasi Interpersonal (X1)

Variabel komunikasi interpersonal pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator dengan masing-masing berjumlah 2 item pernyataan. Berikut distribusi jawaban responden mengenai variabel komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Tanggapan Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Pernyataan	Tanggapan Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Kesatu	12	28,6	15	35,7	11	26,2	4	9,5	-	-	3,8
Kedua	13	31,0	15	35,7	10	23,8	4	9,5	-	-	3,9
Ketiga	15	35,7	17	40,5	9	21,4	1	2,4	-	-	4,1
Keempat	15	35,7	14	33,3	11	26,2	2	4,8	-	-	4,0
Kelima	13	31,0	15	35,7	10	23,8	4	9,5	-	-	3,9
Keenam	12	28,6	15	35,7	10	23,8	5	11,9	-	-	3,8
Ketujuh	14	33,3	15	35,7	10	23,8	3	7,1	-	-	4,0
Kedelapan	12	28,6	15	35,7	10	23,8	5	11,9	-	-	3,8
Kesembilan	9	21,4	29	69,0	2	4,8	2	4,8	-	-	4,1
Sepuluh	13	31,0	15	35,7	10	23,8	4	9,5	-	-	3,9

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.5 tanggapan responden pada variabel komunikasi interpersonal terdiri dari 5 indikator. Indikator pertama yaitu keterbukaan dengan jumlah pernyataan sebanyak dua. Pernyataan pertama "Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja" ditanggapi responen dengan sangat setuju sebanyak 28,6%, setuju sebanyak 35,7%, netral sebanyak 26,2% dan tidak setuju sebanyak 9,5%. Kemudian pernyataan kedua "Pimpinan saya memiliki sikap yang terbuka

terhadap bawahannya” ditanggapi sangat setuju sebanyak 31%, setuju sebanyak 35,7%, netral sebanyak 23,8% dan tidak setuju sebanyak 9,5%.

Indikator kedua empati. Pernyataan ketiga “Ketika saya bercerita mengenai kesulitan dalam suatu pekerjaan, rekan kerja suka memberikan semangat” ditanggapi responden dengan sangat setuju sebesar 35,7%, setuju sebesar 40,5%, netral sebesar 21,4% dan tidak setuju sebesar 2,4%. Pernyataan keempat “Pimpinan saya sangat perhatian pada bawahannya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja” ditanggapi sangat setuju sebesar 35,7%, setuju sebesar 33,3%, netral sebesar 26,2% dan tidak setuju sebesar 4,8%.

Indikator ketiga sikap mendukung. Pernyataan kelima “Saya senang memberikan pujian ketika rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik” ditanggapi responden sangat setuju sebesar 32%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 9,5%. Pernyataan keenam “Pimpinan saya selalu memberikan semangat kepada kami dalam bekerja” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 11,9%.

Indikator keempat. Pernyataan ketujuh “Saya berperilaku santun ketika berkomunikasi dengan rekan kerja” ditanggapi responden sangat setuju sebesar 33,3%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 7,1%. Pernyataan kedelapan “Pimpinan saya memiliki sikap yang sangat positif terhadap bawahannya” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 11,9%.

Indikator kelima kesetaraan. Pernyataan kesembilan “Saya mendengarkan dengan seksama apa yang disampaikan oleh rekan kerja” dengan respon sangat setuju sebesar 21,4%, setuju sebesar 69%, netral dan tidak setuju sebesar 4,8%. Pernyataan kesepuluh “Pimpinan menganggap kami sebagai tidak hanya sebagai bawahan melainkan sebagai patner kerja” dengan respon sangat setuju sebesar 31%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 9,5%.

b. Stres Kerja (X2)

Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator dengan masing-masing berjumlah 2 item pernyataan. Berikut distribusi jawaban responden mengenai variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 . Tanggapan Variabel Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Tanggapan Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Kesatu	12	28,6	15	35,7	10	23,8	5	11,9	-	-	3,8
Kedua	12	28,6	17	40,5	10	23,8	3	7,1	-	-	3,9
Ketiga	13	31,0	26	61,9	3	7,1	-	-	-	-	4,2
Keempat	13	31,0	16	38,1	10	23,8	3	7,1	-	-	3,9
Kelima	13	31,0	15	35,7	10	23,8	4	9,5	-	-	3,9
Keenam	17	40,5	16	38,1	8	19,0	1	2,4	-	-	4,2
Ketujuh	17	40,5	15	35,7	9	21,4	1	2,4	-	-	4,1
Kedelapan	13	31,0	16	38,1	11	26,2	2	4,8	-	-	4,0
Kesembilan	18	42,9	16	38,1	6	14,3	2	4,8	-	-	4,2
Sepuluh	17	40,5	15	35,7	9	21,4	1	2,4	-	-	4,1

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.6 tanggapan responden pada variabel stres kerja terdiri dari 5 indikator. Indikator pertama yaitu konflik dengan jumlah pernyataan sebanyak dua. Pernyataan pertama “Perbedaan pendapat antar pegawai sehingga menimbulkan perdebatan diselesaikan dengan mencari solusinya” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju

sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 11,9%. Pernyataan kedua “Saya tidak berperilaku kasar kepada orang lain, walau dalam keadaan marah” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 40,5%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 7,1%.

Indikator kedua yaitu komunikasi, pernyataan ketiga “Komunikasi yang saya lakukan sesama teman seprofesi dengan baik” dengan respon sangat setuju sebesar 31%, setuju sebesar 61,9%, netral sebesar 7,1%. Pernyataan keempat “Komunikasi yang saya lakukan antar sesama karyawan selalu hati hati” dengan respon sangat setuju sebesar 31%, setuju sebesar 38,1%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 7,1%.

Indikator ketiga yaitu waktu kerja. Pernyataan kelima “Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran” dengan respon sangat setuju sebesar 31%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 9,5%. Pernyataan keenam “Waktu kerja yang saya terima sudah memenuhi standar jam kerja” dengan respon sangat setuju sebesar 40,5%, setuju sebesar 38,1%, netral sebesar 19% dan tidak setuju sebesar 2,4%.

Indikator keempat sikap pimpinan. Pernyataan ketujuh “Sikap atasan terhadap saya tidak membedakan antar sesama pegawai” dengan respon sangat setuju sebesar 40,5%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 21,4% dan tidak setuju sebesar 2,4%. Pernyataan kedelapan “Saya merasa sikap atasan terhadap saya terlalu berlebihan” dengan

respon sangat setuju sebesar 31%, setuju sebesar 38,1%, netral sebesar 26,2% dan tidak setuju sebesar 4,8%.

Indikator kelima yaitu beban kerja. Pernyataan pertama “Pekerjaan yang diberikan kepada saya terkadang membuat saya merasa frustas” dengan respon sangat setuju sebesar 42,9%, setuju sebesar 38,1%, netral sebesar 14,3% dan tidak setuju sebesar 4,8%. Pernyataan kesepuluh “Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat” dengan repon sangat setuju sebesar 40,5%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 21,4% dan tidak setuju sebesar 2,4%.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kepuasan pelanggan pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator dengan masing-masing berjumlah 2 item pernyataan per indikator. Berikut distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Tanggapan Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Kedua	14	33,3	15	35,7	10	23,8	3	7,1	-	-	4,0
Ketiga	12	28,6	15	35,7	10	23,8	5	11,9	-	-	3,8
Keempat	12	28,6	15	35,7	10	23,8	5	11,9	-	-	4,1
Kelima	13	31,0	15	35,7	10	23,8	4	9,5	-	-	3,9
Keenam	16	38,1	16	38,1	10	23,8	-	-	-	-	4,1
Ketujuh	14	33,3	16	38,1	10	23,8	2	4,8	-	-	4,0
Kedelapan	17	40,5	15	35,7	9	21,4	1	2,4	-	-	4,1
Kesembilan	12	28,6	27	64,3	2	4,8	1	2,4	-	-	4,2
Sepuluh	17	40,5	15	35,7	9	21,4	1	2,4	-	-	4,1

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.7 tanggapan responden pada variabel stres kerja terdiri dari 5 indikator. Indikator pertama yaitu kualitas dengan

jumlah pernyataan sebanyak dua. Pernyataan pertama “Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan” ditanggapi responden sebanyak 28,6% sangat setuju, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 11,9%. Pernyataan kedua “Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai terjalin dengan baik” dengan respon sangat setuju sebesar 33,3%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 7,1%.

Indikator kedua yaitu kuantitas. Pernyataan ketiga yaitu “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 11,9%. Pernyataan keempat “Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 11,9%.

Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu. Pernyataan pertama yaitu “Selalu Tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan” dengan respon sangat setuju sebesar 31%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar 9,5%. Pernyataan keenam yaitu “Pekerjaan yang andaselesaikan sesuai dengan target yang diberikan pimpinan” dengan respon sangat setuju sebesar 38,1%, setuju sebesar 38,1%, netral sebesar 23,8%.

Indikator keempat yaitu kemandirian. Pernyataan pertama “Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik” dengan respon sangat setuju sebesar 33,3%, setuju sebesar 38,1%, netral sebesar 23,8% dan tidak setuju sebesar

4,8%. Pernyataan kedelapan yaitu “Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain” dengan respon sangat setuju sebesar 40,5%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 21,4% dan tidak setuju sebesar 2,4%.

Indikator kelima yaitu komitmen kerja. Pernyataan kesembilan “Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja” dengan respon sangat setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 64,3%, netral sebesar 4,8% dan tidak setuju sebesar 2,4%. Dan pernyataan kesepuluh “Saya senantiasa taat dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan” dengan respon sangat setuju sebesar 40,5%, setuju sebesar 35,7%, netral sebesar 21,4% dan tidak setuju sebesar 2,4%.

2. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang diukur. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Kesimpulan
Komunikasi Interpersonal (X1)	P1	0,635	0,3044	Valid
	P2	0,649	0,3044	Valid
	P3	0,536	0,3044	Valid
	P4	0,649	0,3044	Valid
	P5	0,747	0,3044	Valid
	P6	0,743	0,3044	Valid
	P7	0,647	0,3044	Valid

	P8	0,610	0,3044	Valid
	P9	0,475	0,3044	Valid
	P10	0,700	0,3044	Valid
Stres Kerja (X2)	P1	0,489	0,3044	Valid
	P2	0,628	0,3044	Valid
	P3	0,518	0,3044	Valid
	P4	0,632	0,3044	Valid
	P5	0,682	0,3044	Valid
	P6	0,421	0,3044	Valid
	P7	0,514	0,3044	Valid
	P8	0,592	0,3044	Valid
	P9	0,326	0,3044	Valid
	P10	0,514	0,3044	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,625	0,3044	Valid
	P2	0,622	0,3044	Valid
	P3	0,555	0,3044	Valid
	P4	0,506	0,3044	Valid
	P5	0,629	0,3044	Valid
	P6	0,654	0,3044	Valid
	P7	0,451	0,3044	Valid
	P8	0,620	0,3044	Valid
	P9	0,465	0,3044	Valid
	P10	0,620	0,3044	Valid

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.8 hasil pengujian validitas kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai keseluruhan pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kesimpulannya data valid dan dapat dilanjutkan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, itu disebabkan oleh adanya instrumen yang dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Komunikasi Interpersonal	0,842	Reliabel
2	Stres Kerja	0,717	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,774	Reliabel

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Sesuai tabel 5.9 hasil pengujian reliabilitas maka diperoleh bahwa komunikasi interpersonal memiliki nilai reliabel 0,842, stres kerja sebesar 0,717 dan kinerja pegawai sebesar 0,774. Nilai reliabel keseluruhan variabel tersebut di atas batas toleransi Cronbach's Alpha 0,60 sehingga data dinyatakan reliabel/handal dan dapat dilanjutkan penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

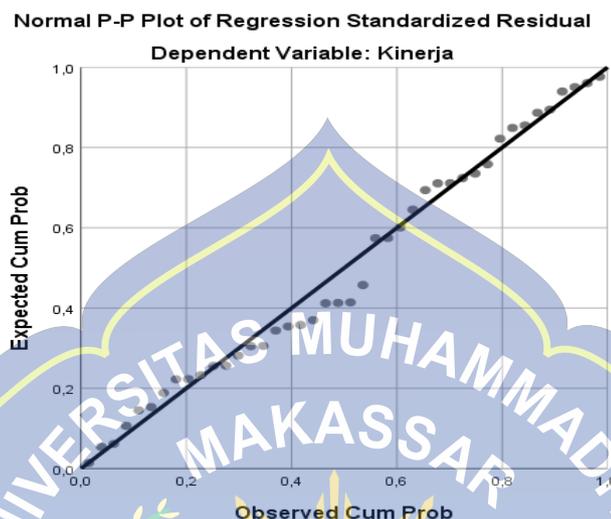
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89994298
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,055
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.10, hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian normalitas berdasarkan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > Sig 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang

diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Berikut uji normalitas berdasarkan grafik.



Gambar 4. 2 Output Uji Grafik Normalitas

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Grafik 4.1 pada pengujian Grafik kurva normal P-P Plot melalui SPSS versi 25, maka dapat dilihat bahwa dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga variabel dinyatakan data keseluruhan variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal sehingga kesimpulannya dapat dilanjutkan penelitian.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

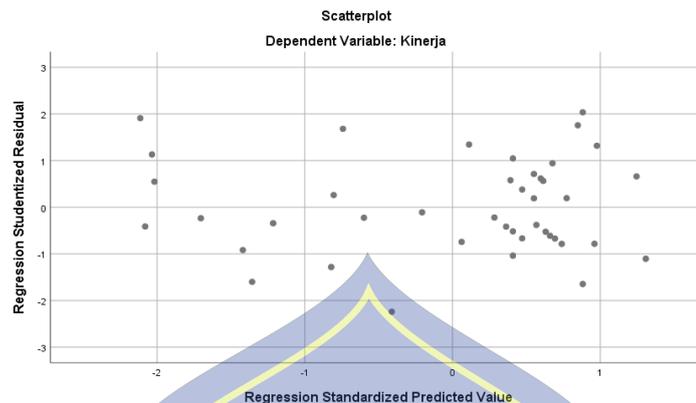
		Coefficients ^a		
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,279		
	Komunikasi Interpersonal	,012	,223	4,478
	Stres Kerja	,000	,223	4,478

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.11 hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil multikolinieritas pada setiap variabel bebas yaitu X1 (Komunikasi interpersonal) nilai *tolerance* 0,223 > 0,1 dan nilai VIF 4,478 < 10 dan variabel X2 (Stres Kerja) nilai *tolerance* 0,223 > 0,1 dan nilai VIF 4,478 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel dalam penelitian ini yang memiliki gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *regression standardised*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Berikut hasil output SPSS uji heteroskedastisitas adalah :



Gambar 4. 3 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Gambar 5.2 ditemukan pengujian uji heteroskedastisitas bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *Unstandardized Coefficients Beta* pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,042	2,774		1,097	,279
Komunikasi Interpersonal	,284	,108	,344	2,620	,012
Stres Kerja	,643	,140	,605	4,608	,000

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.12 dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,042 + 0,284X_1 + 0,643X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal:

- a. Nilai koefisien komunikasi interpersonal X_1 sebesar 0,284 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai, yakni sebesar 0,284satuan dengan asumsi variabel yang lain (X_2) konstan.
- b. Nilai koefisien stres kerja (X_2) sebesar 0,643 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,643 satuan dengan asumsi variabel yang lain (X_1) konstan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Model Summar

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,850	,842	1,948	2,627

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.13, hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25 maka diperoleh nilai model *summary* pada kolom r^2 (*R Square*) sebesar 0,850. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 85%, sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

6. Hasil Uji Hipotesis

- a. Uji Persial

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Persial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	3,042	2,774		1,097	,279
Komunikasi Interpersonal	,284	,108	,344	2,620	,012
Stres Kerja	,643	,140	,605	4,608	,000

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.14 hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25, maka dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel komunikasi interpersonal mendapatkan nilai $t_{hitung} = 2,620$ dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,012. Sedangkan t_{tabel} adalah 2,02108. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,620 > 2,02108$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.
- 2) Variabel stres kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} = 4,608$ dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} adalah 2,02108. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,608 > 2,02108$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis ketiga yaitu:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839,142	2	419,571	110,562	,000 ^b
	Residual	148,001	39	3,795		
	Total	987,143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.15, hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 110,562 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,24 sedangkan nilai Sig. $0,00 <$ nilai standar Sig. $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi interpersonal dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2020)) yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamirin (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian ilmiah telah menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel komunikasi internal dan kinerja.

Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Terlebih pada suatu lembaga seperti pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Komunikasi internal meliputi suatu kejelasan sumber-sumber komunikasi, suatu informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dan komunikasi dari atasan kepada bawahan, serta dari bawahan kepada atasan dan juga sesama pegawai. Penyampaian informasi dari seorang atasan dapat diberikan kepada koleganya ataupun kepada bawahannya. Suatu komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena dengan adanya komunikasi yang terjalin baik maka akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Komunikasi antar pribadi adalah “proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung”. Dengan komunikasi interpersonal yang efektif antar sesama pegawai diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan mengakibatkan kinerja menjadi tinggi dan mencapai target kerja.

Lembaga dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerjasama dengan orang lain untuk berbagai tujuan. Mereka bekerjasama menentukan tujuan yang ingin dicapai menyusun rencana kerja, mengelola dan menjalankan

organisasinya. Untuk mewujudkan itu semua, maka diperlukan suatu kebersamaan baik dari anggotanya maupun dari atasan dengan anggotanya.

Apabila pihak-pihak internal didalam perusahaan itu memiliki kerjasama yang baik, kompak, dan mengutamakan kepentingan instansi, maka hal ini menciptakan suatu suasana kerja yang baik dalam instansi sudah tentu kinerja tersebut akan menjadi lebih baik pula. Dengan berkomunikasi mereka saling bertukar informasi, pendapat dan saran. Dan dengan adanya komunikasi maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan itu sendiri.

Jika ingin memperbaiki kualitas kinerja maka terlebih dahulu memperbaiki komunikasi interpersonal sehingga akan berimplikasi atau berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Stres Kerja Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa membuktikan stres kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Setiyo Utomo (2019) yang hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh pegawai maka akan berdampak pada penurunan kinerja, terkadang yang menjadi penyebab terjadinya stress antara lain faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri. Hal ini dapat menyebabkan tingkat kinerja

meningkat karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit. Kemungkinan pengaruh positif juga bisa disebabkan oleh adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga proses pengisian kuesioner menjadi sesuai. Stres kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Stress kerja biasanya muncul karna adanya masalah yang terjadi pada individu baik yang disebabkan oleh diri sendiri maupu dari lingkungan sekitar.

Ketika seorang merasa frustrasi, karna banyaknya tuntutan pekerjaan dari atasan, lingkungan kerja serta rekan kerja yang tidak saling suport, orang akan mencari ketenangan dengan berbuat hal-hal yang tidak baik untuk dirinya sendiri. Ketika seseorang berlebihan dalam memenuhi berbagai dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan itu dari tujuan yang sebenarnya.

Ketidakmampuan untuk melawan stres inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena tingkat kinerja yang dihasilkan menurun dan pada akhirnya akhirnya akan merugikan pegawai dan instansi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu menguji bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu menguji bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan stres kerja terhadap kinerja pegawai:

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Komunikasi interpersonal dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada:

1. Obyek penelitian

Referensi dari hasil penelitian ini jika pihak Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan ingin memperbaiki kualitas kinerja pegawai terlebih dahulu memperbaiki variabel komunikasi interpersonal dan stres kerja. Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal yang ada dalam Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya lebih diperhatikan. Pimpinan harus

memperhatikan tingkat kemampuan pegawai dalam membuka diri diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dan seluruh individu yang ada didalam Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan hendaknya lebih meningkatkan rasa empati terhadap rekan kerja dan juga terhadap pimpinan, lebih belajar dan berusaha saling membantu apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, serta selalu tingkat kemampuan komunikasi interpersonal yang ada dalam perusahaan sebaiknya lebih diperhatikan.

2. Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam tentang komunikasi interpersonal dan stres kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan agar diperoleh hasil yang lebih lengkap sehingga dapat diperoleh hasil penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dari penelitian ini. Dan dari hasil penelitian ini ada variabel lain untuk diteliti lebih lanjut bagi peneliti berikutnya yaitu variabel Mediator.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.70>
- DeVito, Joseph A., Ahmad, Yuliyah, Bernhard, Tewel, and Rita N Taroreh. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Hendrayani, M. (2019). Keterampilan Komunikasi Interpersonal Pekerja Sosial Dalam Menangani Pengemis Di Ipsm Yogyakarta. *Jurnal Dakwah Risalah*, 30(1), 61. <https://doi.org/10.24014/jdr.v30i1.6877>
- Kartini, Kartini, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3): 290–94.
- Lamirin, Lamirin. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang." *Jurnal Pendidikan Buddha dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)* 2(1): 9–21.
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* (45): 24–35.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. "Perilaku Dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama." *Bandung: PT. Refika Aditama*: 4804.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pertiwi, Yulia, Efendi Efendi, Andy Wijaya, and Sudung Simatupang. 2019. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun." *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 7(2): 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior - Global Edition*, 16th edition. Harlow, Essex: Pearson.
- Saragih, Marintan. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar." *Jurnal Ilmiah AccUsi* 2(1): 49–58.

Setiyo Utomo. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa." *Parameter* 4(2).

Shukla, Abhishek, and Rajeev Srivastava. 2016. "Development of Short Questionnaire to Measure an Extended Set of Role Expectation Conflict, Coworker Support and Work-Life Balance: The New Job Stress Scale." *Cogent Business and Management* 3(1): 1–19.

Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(1): 78–88.

"Sugiyono (2004). Metode Penelitian Bisnis . Cetakan Keenam . Bandung : Alfabeta ." 2006. (2004): 2004.

Thoharudin, Munawar et al. "JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi."





Lampiran 1 1 Kuesinor Penalitan

KUESIONER PENELITIAN

1. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Sharmila, mahasiswi program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Proposal yang berjudul : "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DPRD Sulawesi Selatan", dengan melakukan penelitian pada kantor DPRD Sulawesi Selatan.

Saya memohon kepada Anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Anda diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur. Atas jawaban yang Anda berikan saya haturkan terima kasih.

2. Petunjuk Pengisian

- A. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan/pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang tersedia.
- B. Pilihlah pilihan jawaban yang menurut anda sesuai dengan pikiran dan pengalaman Anda, kemudian lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat di tempat yang telah disediakan disebelah kanan.
- C. Jangan terpengaruh oleh jawaban atau pendapat teman Anda, karena kuesioner ini bersifat rahasia pribadi.

3. Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

a. Nama Responden :

(Boleh dirahasiakan)

b. Usia anda saat ini :

- 21 -30 Tahun
- 31 - 40 Tahun
- 41 - 50 Tahun
- Di atas 50 Tahun

c. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

d. Pendidikan Terakhir :

- SMA
- S1
- S2
- S3

e. Jabatan :

f. Lama bekerja :

- < 1 tahun 1-5 tahun
- 6 - 10 tahun > 10 tahun



Jawaban Responden	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

A. Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Keterbukaan						
1	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
2	Pimpinan saya memiliki sikap yang terbuka terhadap bawahannya					
Empati						
3	Ketika saya bercerita mengenai kesulitan dalam suatu pekerjaan, rekan kerja suka memberikan semangat					
4	Pimpinan saya sangat perhatian pada bawahannya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja					
Sikap Mendukung						
5	Saya senang memberikan pujian ketika rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6	Pimpinan saya selalu memberikan semangat kepada kami dalam bekerja					
Sikap Positif						
7	Saya berperilaku santun ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					

8	Pimpinan saya memiliki sikap yang sangat positif terhadap bawahannya					
Kesetaraan						
9	Saya mendengarkan dengan seksama apa yang disampaikan oleh rekan kerja					
10	Pimpinan menganggap kami sebagai tidak hanya sebagai bawahan melainkan sebagai patner kerja					

Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Konflik						
1	Perbedaan pendapat antar pegawai sehingga menimbulkan perdebatan diselesaikan dengan mencari solusinya					
2	Saya tidak berperilaku kasar kepada orang lain, walau dalam keadaan marah					
Komunikasi						
3	Komunikasi yang saya lakukan sesama teman seprofesi dengan baik					
4	Komunikasi yang saya lakukan antar sesama karyawan selalu hati hati					
Waktu Kerja						
5	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran					
6	Waktu kerja yang saya terima sudah memenuhi standar jam kerja					
Sikap Pimpinan						
7	Sikap atasan terhadap saya tidak membedakan antar sesama pegawai					

8	Saya merasa sikap atasan terhadap saya terlalu berlebihan					
Beban Kerja						
9	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terkadang membuat saya merasa frustasi					
10	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai terjalin dengan baik					
Kuantitas						
3	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai					
Ketepatan Waktu						
5	Selalu Tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
6	Pekerjaan yang andaselesaikan sesuai dengan target yang diberikan pimpinan					
Kemandirian						
7	Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik					
8	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang					

	berbeda dengan pegawai yang lain.					
Komitmen Kerja						
9	Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja					
10	Saya senantiasa taat dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan					



Lampiran 1 2 Tabulasi Kuesioner

No	Komunikasi Interpersonal										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	44
2	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	45
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	40
5	5	3	4	4	5	2	5	4	5	4	41
6	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	45
7	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	41
8	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	42
9	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	45
10	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
11	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	44
12	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
13	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	43
14	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	43
15	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
16	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	42
17	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	42
18	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	42
19	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
20	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
21	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	44
22	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
23	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	41
24	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	45
25	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	42
26	5	3	4	5	3	3	5	4	4	4	40
27	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	39
28	4	3	5	3	3	3	5	3	2	3	34
29	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	39
30	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
31	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	38
32	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
33	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
34	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
35	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	31
36	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	32
37	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	29
38	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	25
39	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	26

40	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	28
41	2	4	3	3	2	2	2	5	4	5	32
42	4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	31
Rata-Rata	3,8	3,9	4,1	4,0	3,9	3,8	4,0	3,8	4,1	3,9	

No	Stres kerja										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	4	4	5	4	5	3	2	5	41
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
3	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	42
4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	42
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	45
6	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	43
7	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	44
8	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	42
9	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	44
10	5	4	4	5	4	5	5	4	2	5	43
11	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
12	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	42
13	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	42
14	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	42
15	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	43
16	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	42
17	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
18	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	44
19	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	43
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
21	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
22	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	44
23	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	40
24	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	42
25	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	42
26	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	44
27	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	39
28	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	37
29	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	43
30	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	43
31	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	38
32	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	37
33	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	36
34	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	38

35	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	32
36	2	3	5	3	3	3	3	4	5	3	34
37	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	30
38	2	2	4	3	2	4	4	3	4	4	32
39	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	32
40	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	31
41	4	5	3	2	5	3	3	3	4	3	35
42	5	4	4	2	4	3	3	2	4	3	34
Rata-Rata	3,8	3,9	4,2	3,9	3,9	4,2	4,1	4,0	4,2	4,1	

No	Kinerja Pegawai										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	43
2	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	44
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	41
5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	44
6	5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	42
7	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	42
8	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
10	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	45
11	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
12	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	42
13	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	41
14	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	43
15	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
18	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	42
19	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
20	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	44
21	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	43
22	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	41
23	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
24	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
25	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	44
26	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	42
27	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	39
28	3	5	3	2	3	4	5	4	4	4	37
29	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	41

30	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43
31	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
32	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	40
33	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
35	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	32
36	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	31
37	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	34
38	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	30
39	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	32
40	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	33
41	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	34
42	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	32
Rata-Rata	3,8	4,0	3,8	4,1	3,9	4,1	4,0	4,1	4,2	4,1	



Lampiran 1 3 R Tabel

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
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 1 4 T Tabel

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 1 5 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



Lampiran 1 6 Output SPS

Notes

Output Created	05-APR-2023 14:01:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<pre>FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 TT /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN /ORDER=ANALYSIS.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,5	9,5	9,5
	3	11	26,2	26,2	35,7
	4	15	35,7	35,7	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,5	9,5	9,5
	3	10	23,8	23,8	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,4	2,4	2,4
	3	9	21,4	21,4	23,8
	4	17	40,5	40,5	64,3

	5	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,8	4,8	4,8
	3	11	26,2	26,2	31,0
	4	14	33,3	33,3	64,3
	5	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,5	9,5	9,5
	3	10	23,8	23,8	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,9	11,9	11,9
	3	10	23,8	23,8	35,7
	4	15	35,7	35,7	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,1	7,1	7,1
	3	10	23,8	23,8	31,0
	4	15	35,7	35,7	66,7
	5	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,9	11,9	11,9
	3	10	23,8	23,8	35,7
	4	15	35,7	35,7	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,8	4,8	4,8
	3	2	4,8	4,8	9,5
	4	29	69,0	69,0	78,6
	5	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

=
P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,5	9,5	9,5
	3	10	23,8	23,8	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Correlations

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Komunikasi Interpersonal
P1	Pearson Correlation	1	,450**	,299	,307	,450	,349	,398**	,273	,206	,293	,635**
	Sig. (2-tailed)		,003	,054	,048	,003	,023	,009	,081	,190	,060	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P2	Pearson Correlation	,450**	1	,260	,277	,349	,407**	,290	,356**	,274	,453**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,003		,096	,076	,023	,007	,063	,021	,079	,003	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P3	Pearson Correlation	,299	,260	1	,392	,383	,412**	,387	,142	-,056	,230	,536**
	Sig. (2-tailed)	,054	,096		,010	,012	,007	,011	,368	,723	,144	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P4	Pearson Correlation	,307*	,277	,392*	1	,415**	,458**	,458**	,243	,317*	,332*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,048	,076	,010		,006	,002	,002	,122	,041	,032	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P5	Pearson Correlation	,450**	,349	,383	,415**	1	,864**	,478**	,179	,386*	,271	,747**
	Sig. (2-tailed)	,003	,023	,012	,006		,000	,001	,257	,012	,083	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P6	Pearson Correlation	,349	,407**	,412**	,458**	,864**	1	,410**	,209	,311*	,306*	,743**
	Sig. (2-tailed)	,023	,007	,007	,002	,000		,007	,183	,045	,049	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P7	Pearson Correlation	,398**	,290	,387*	,458**	,478**	,410**	1	,279	,121	,290	,647**
	Sig. (2-tailed)	,009	,063	,011	,002	,001	,007		,074	,445	,063	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P8	Pearson Correlation	,273	,356**	,142	,243	,179	,209	,279	1	,275	,889*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,081	,021	,368	,122	,257	,183	,074		,078	,000	,000

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P9	Pearson Correlation	,206	,274	-,056	,317*	,386*	,311*	,121	,275	1	,386*	,475**
	Sig. (2-tailed)	,190	,079	,723	,041	,012	,045	,445	,078		,012	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P10	Pearson Correlation	,293	,453**	,230	,332*	,271	,306*	,290	,889**	,386*	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,060	,003	,144	,032	,083	,049	,063	,000	,012		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	,635**	,649**	,536**	,649**	,747**	,743**	,647**	,610**	,475**	,700*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,9	11,9	11,9
	3	10	23,8	23,8	35,7
	4	15	35,7	35,7	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,1	7,1	7,1
	3	10	23,8	23,8	31,0
	4	17	40,5	40,5	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,1	7,1	7,1
	4	26	61,9	61,9	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,1	7,1	7,1
	3	10	23,8	23,8	31,0
	4	16	38,1	38,1	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,5	9,5	9,5
	3	10	23,8	23,8	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,4	2,4	2,4
	3	8	19,0	19,0	21,4
	4	16	38,1	38,1	59,5
	5	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,4	2,4	2,4
	3	9	21,4	21,4	23,8
	4	15	35,7	35,7	59,5
	5	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,8	4,8	4,8
	3	11	26,2	26,2	31,0
	4	16	38,1	38,1	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,8	4,8	4,8
	3	6	14,3	14,3	19,0
	4	16	38,1	38,1	57,1
	5	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,4	2,4
	3	9	21,4	23,8
	4	15	35,7	59,5
	5	17	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Stres Kerja
P1	Pearson Correlation	1	,250	,039	,251	,356	-,079	,208	,240	-,071	,208	,489**
	Sig. (2-tailed)		,110	,809	,108	,021	,617	,186	,126	,657	,186	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P2	Pearson Correlation	,250	1	,185	,167	,933	,349	-,014	,147	,211	-,014	,628**
	Sig. (2-tailed)	,110		,242	,290	,000	,024	,931	,353	,179	,931	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P3	Pearson Correlation	,039	,185	1	,492**	,183	,068	,179	,503**	,201	,179	,518**
	Sig. (2-tailed)	,809	,242		,001	,245	,667	,256	,001	,202	,256	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P4	Pearson Correlation	,251	,167	,492**	1	,264	,241	,265	,416**	,048	,265	,632**
	Sig. (2-tailed)	,108	,290	,001		,091	,124	,090	,006	,761	,090	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P5	Pearson Correlation	,356	,933**	,183	,264	1	,331	,021	,165	,203	,021	,682**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,245	,091		,032	,893	,298	,197	,893	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P6	Pearson Correlation	-,079	,349	,068	,241	,331	1	,035	,179	,092	,035	,421**
	Sig. (2-tailed)	,617	,024	,667	,124	,032		,825	,257	,564	,825	,006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P7	Pearson Correlation	,208	-,014	,179	,265	,021	,035	1	,173	-,072	1,000**	,514**
	Sig. (2-tailed)	,186	,931	,256	,090	,893	,825		,272	,651	,000	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P8	Pearson Correlation	,240	,147	,503**	,416**	,165	,179	,173	1	,237	,173	,592**
	Sig. (2-tailed)	,126	,353	,001	,006	,298	,257	,272		,131	,272	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P9	Pearson Correlation	-,071	,211	,201	,048	,203	,092	-,072	,237	1	-,072	,326*
	Sig. (2-tailed)	,657	,179	,202	,761	,197	,564	,651	,131		,651	,035
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P10	Pearson Correlation	,208	-,014	,179	,265	,021	,035	1,000**	,173	-,072	1	,514**
	Sig. (2-tailed)	,186	,931	,256	,090	,893	,825	,000	,272	,651		,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Stres Kerja	Pearson Correlation	,489**	,628**	,518**	,632**	,682**	,421**	,514**	,592**	,326*	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,006	,001	,000	,035	,001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	10

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,9	11,9	11,9
	3	10	23,8	23,8	35,7
	4	15	35,7	35,7	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,1	7,1	7,1
	3	10	23,8	23,8	31,0
	4	15	35,7	35,7	66,7
	5	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,9	11,9	11,9
	3	10	23,8	23,8	35,7
	4	15	35,7	35,7	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,8	4,8	4,8
	3	2	4,8	4,8	9,5
	4	29	69,0	69,0	78,6
	5	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,5	9,5	9,5
	3	10	23,8	23,8	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	23,8	23,8	23,8
	4	16	38,1	38,1	61,9
	5	16	38,1	38,1	100,0

	Sig. (2-tailed)	,049	,063	,000	,012		,582	,368	,893	,041	,893	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P6	Pearson Correlation	,349	,276	,004	,256	,087	1	,176	,744**	,288	,744**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,023	,077	,978	,101	,582		,264	,000	,065	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P7	Pearson Correlation	,306*	,325*	,139	,122	,143	,176	1	,164	-,044	,164	,451**
	Sig. (2-tailed)	,049	,036	,380	,440	,368	,264		,300	,784	,300	,003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P8	Pearson Correlation	,179	,256	-,054	,238	,021	,744**	,164	1	,176	1,000**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,257	,102	,734	,129	,893	,000	,300		,265	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P9	Pearson Correlation	,253	,262	,330	,081	,316	,288	-,044	,176	1	,176	,465**
	Sig. (2-tailed)	,107	,093	,033	,609	,041	,065	,784	,265		,265	,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P10	Pearson Correlation	,179	,256	-,054	,238	,021	,744**	,164	1,000**	,176	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,257	,102	,734	,129	,893	,000	,300	,000	,265		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Kinerja	Pearson Correlation	,625**	,622**	,555**	,506**	,629**	,654**	,451**	,620**	,465**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,003	,000	,002	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,850	,842	1,948	2,627

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839,142	2	419,571	110,562	,000 ^b
	Residual	148,001	39	3,795		
	Total	987,143	41			

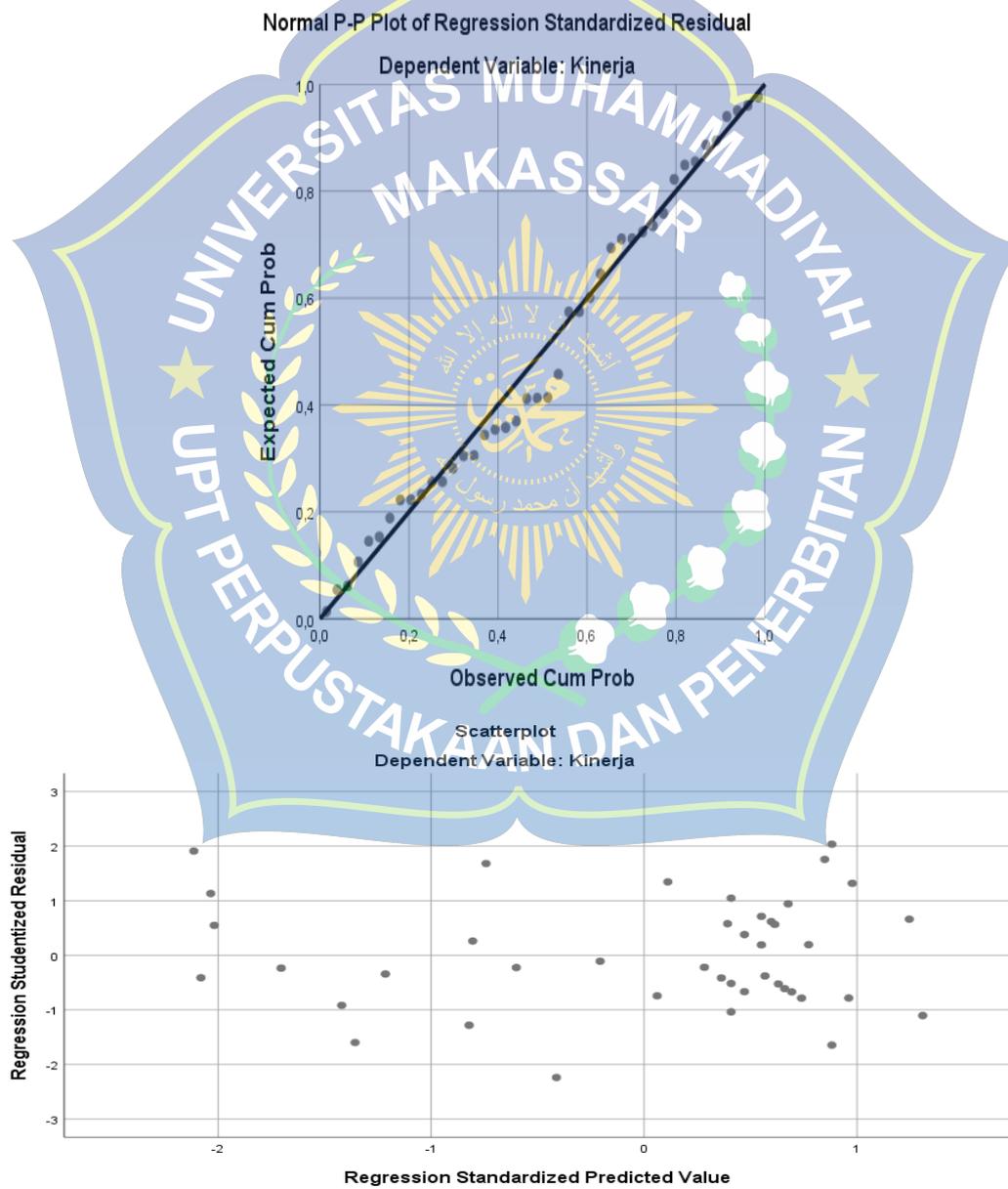
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,042	2,774		1,097	,279		
Komunikasi Interpersonal	,284	,108	,344	2,620	,012	,223	4,478
Stres Kerja	,643	,140	,605	4,608	,000	,223	4,478

a. Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89994298
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,055
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



Lampiran 1 7 Dokumentasi

Subbagian Rumah Tangga & Protokol



Subbagian Tata Usaha dan ketertiban



Subbagian Perundang-Undangan



Lampiran 1 8 Surat Izin Penelitian

1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telep. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 2856/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Ketua DPRD Provinsi Sulawesi Selatan
Perihal	: Izin penelitian	di-
		Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 526/05/C.4-VIII/II/1444/2023 tanggal 17 Februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SHARMILA	
Nomor Pokok	: 105721132519	
Program Studi	: Manajemen	
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)	
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar	

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPRD PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Februari s/d 21 Maret 2023**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 21 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

2. Balasan surat izin dari DPRD Sulawesi Selatan



Lampiran 1 9 Turnitin



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Sharmila
NIM : 105721132519
Program Studi : Manajemen
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 24 Maret 2023
Mengetahui
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nur Simaessalam, M.I.P.
NBM.964.591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Lampiran 1.10 Lembar Validasi Data dan Validasi Abstrak





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Sharmila			
NIM	105721132519			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI SULAWESI SELATAN			
NAMA PEMBIMBING 1	Abdul Muttalib, S.E, MM			
NAMA PEMBIMBING 2	Andi Risfan Rizaldi., S.E., MM			
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E, MM			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	23 Mei 2023	1. Penulisan (terlampir) 2. Spasi 1 3. Tidak menuliskan gelar pada penulisan nama pembimbing	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		Sharmila		
NIM		105721132519		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Penerapan Komunikasi Interpersonal dan stres. Kerja.		
NAMA PEMBIMBING 1				
NAMA PEMBIMBING 2				
NAMA VALIDATOR		A. Nur Achsanuddin UPA St., M.Si		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)		✓	Sh
2	Sumber data (data sekunder)		✓	Sh
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)		✓	Sh
4	Hasil Statistik deskriptif		✓	Sh
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen		✓	Sh
6	Hasil Uji Asumsi Statistik		✓	Sh
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis		✓	Sh
8	Hasil interpretasi data		✓	Sh
9	Dokumentasi		✓	Sh

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

BIOGRAFI PENULIS



Selatan.

SHARMILA, panggilan Mila lahir di Maros pada tanggal 30 Juni 2001 dari pasangan suami istri Bapak Rusdi dan Ibu Rosmiati. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Masale Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SDN 200 Masale lulus Tahun 2013, SMMP 21 Tompobulu lulus pada tahun 2016, SMAN 5 Maros lulus pada tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampe dengan sekarang. Sampe dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.