

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**ACHMAD FATHANAH TARMAN
NIM: 105721121521**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ACHMAD FATHANAH TARMAN

NIM: 105721121521

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Akal sehat selalu ada, tetapi tidak selalu hadir dalam bentuk yang masuk akal.”

(Karl Marx)

“Hidup adalah penderitaan, bertahan hidup berarti menemukan makna dalam penderitaan itu.”

(Friedrich Nietzsche)

“Jadilah orang yang membawa manfaat. Jangan sembunyikan rasa sayangmu pada mereka yang peduli, itu adalah bekal terbaik untuk perjalanan hidupmu.”

(Wasiat cinta dari Ibunda Alhmarhumah Nurliah, cahaya di setiap langkah penulis)

PEMBAHASAN

Dengan penuh rasa syukur, saya mengucapkan puji Syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya yang telah memberikan saya kekuatan dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.

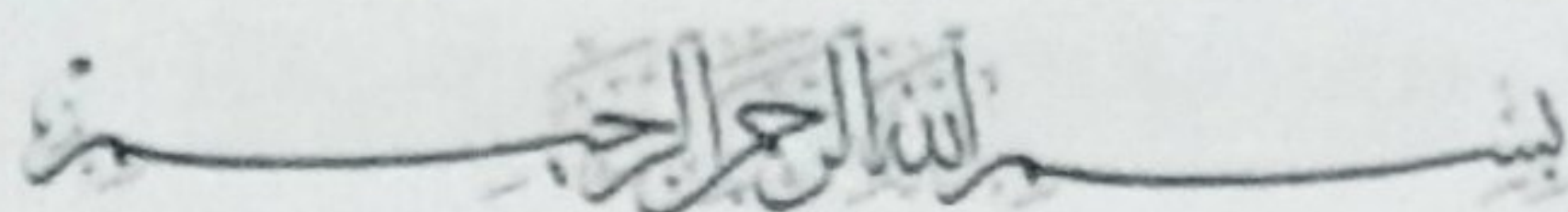
Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai teladan hidup bagi umat manusia.

Skripsi ini saya persembahkan dengan kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan cinta, doa, dan dukungan tak terhingga sepanjang perjalanan hidup saya. Kepada orang tersayang yang selalu memberi semangat dan kekuatan, serta kepada almamater kebangganku yang telah menjadi wadah perjuangan tempat saya menuntut ilmu.



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

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



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Achmad Fathanah Tarman
No. Stambuk/ NIM : 105721121521
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti diperiksa dan diujikan di depan panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 September 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN: 0015036214

Hj. Nurinaya, S.T., M.M
NIDN: 0909098701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166
Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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



HALAMAN PENGESAHAN

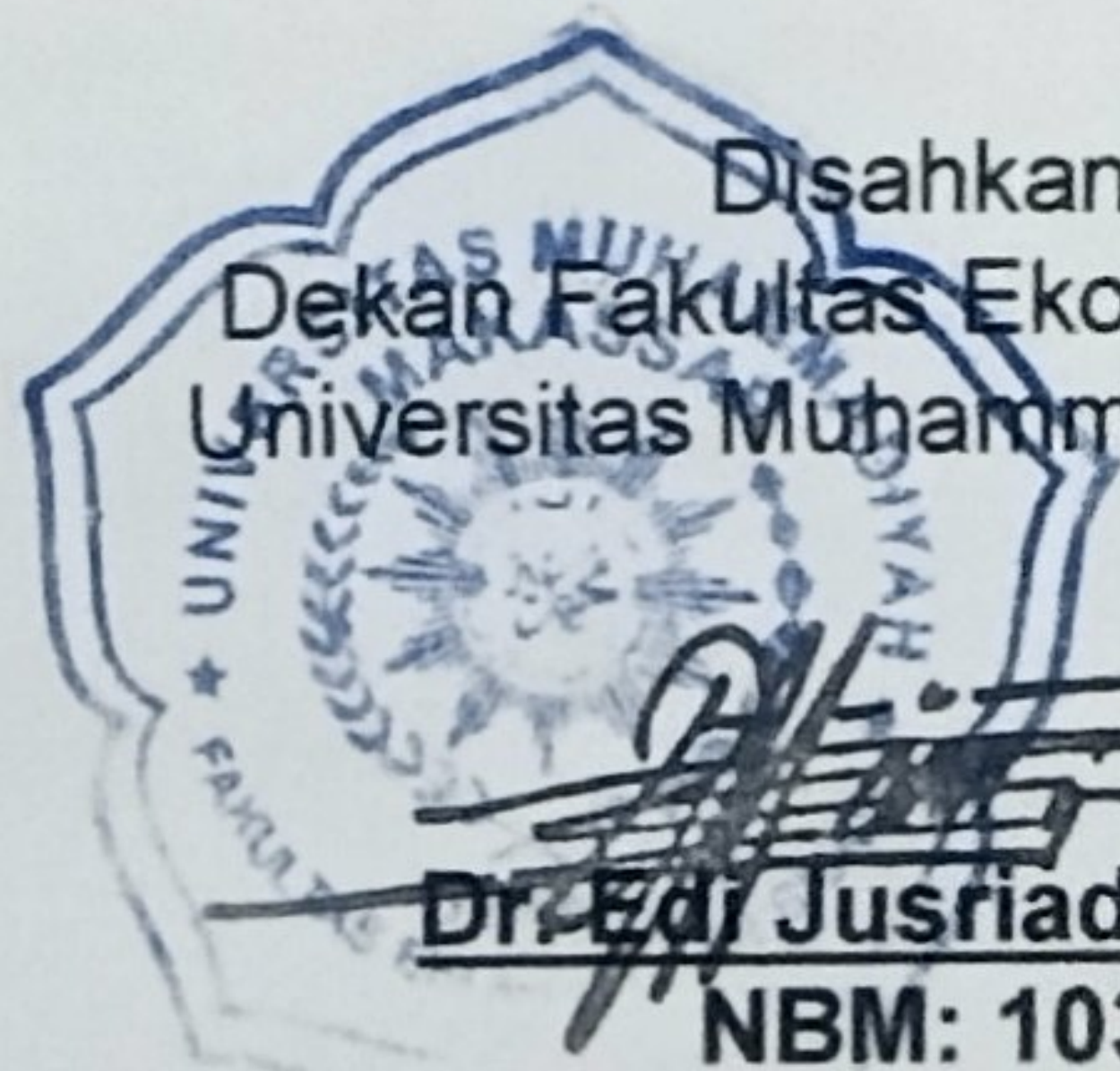
Skripsi atas Nama : Achmad Fathanah Tarman, Nim 105721121521 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 29 Safar 1447 H/ 23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Safar 1447 H
23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., I.P.IU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.M. Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.
2. Nasrullah, S.E., M.M.
3. Hj. Nurinaya, S.T., M.M.
4. Alamsjah, S.T., S.E., M.M.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM: 1038166



**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 dibawah ini :

Nama : Achmad Fathanah Tarman

NIM : 105721121521

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai
pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.**

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

Makassar, 14 September 2025



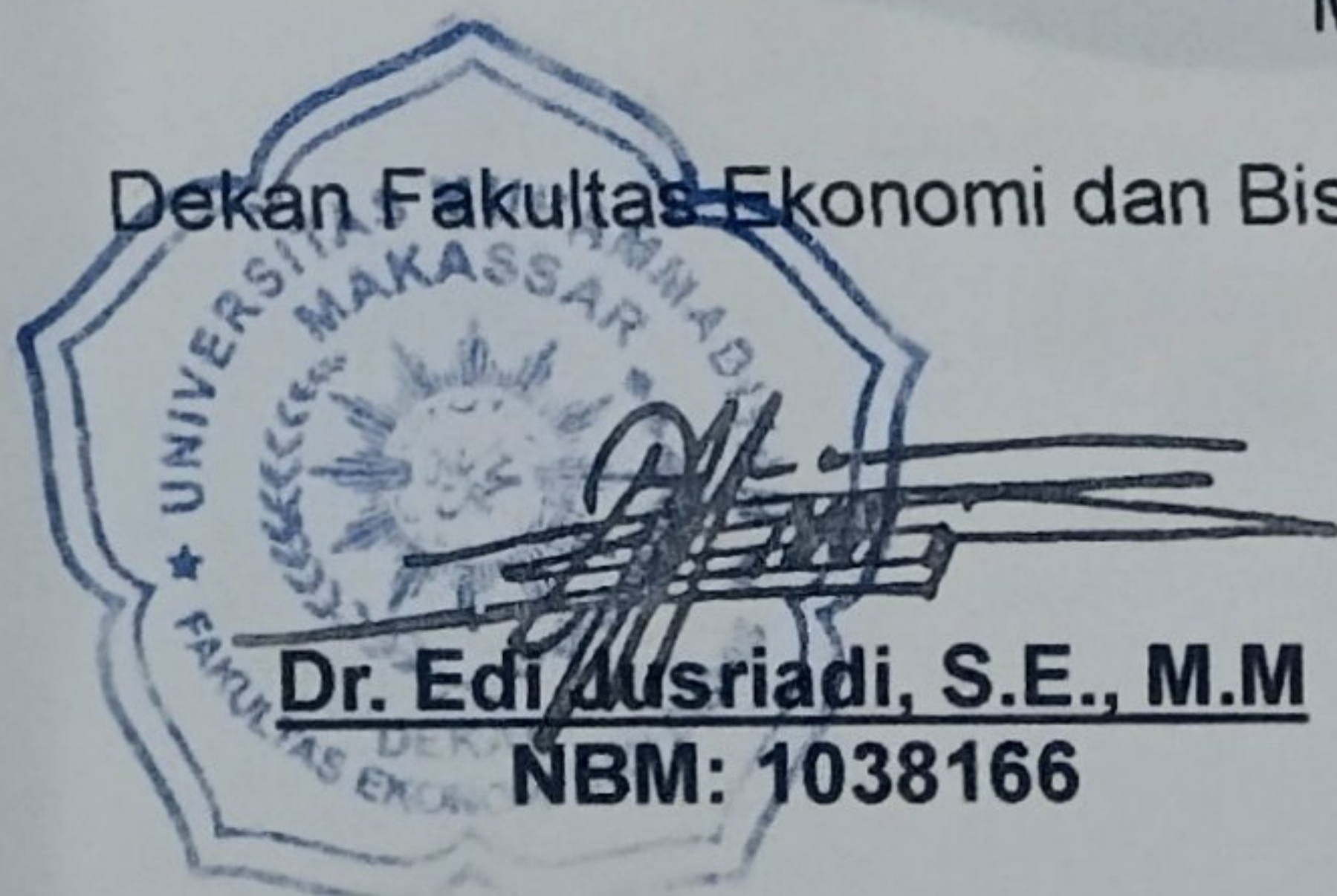
embuat pernyataan,

Achmad Fathanah Tarman
NIM: 105721121521

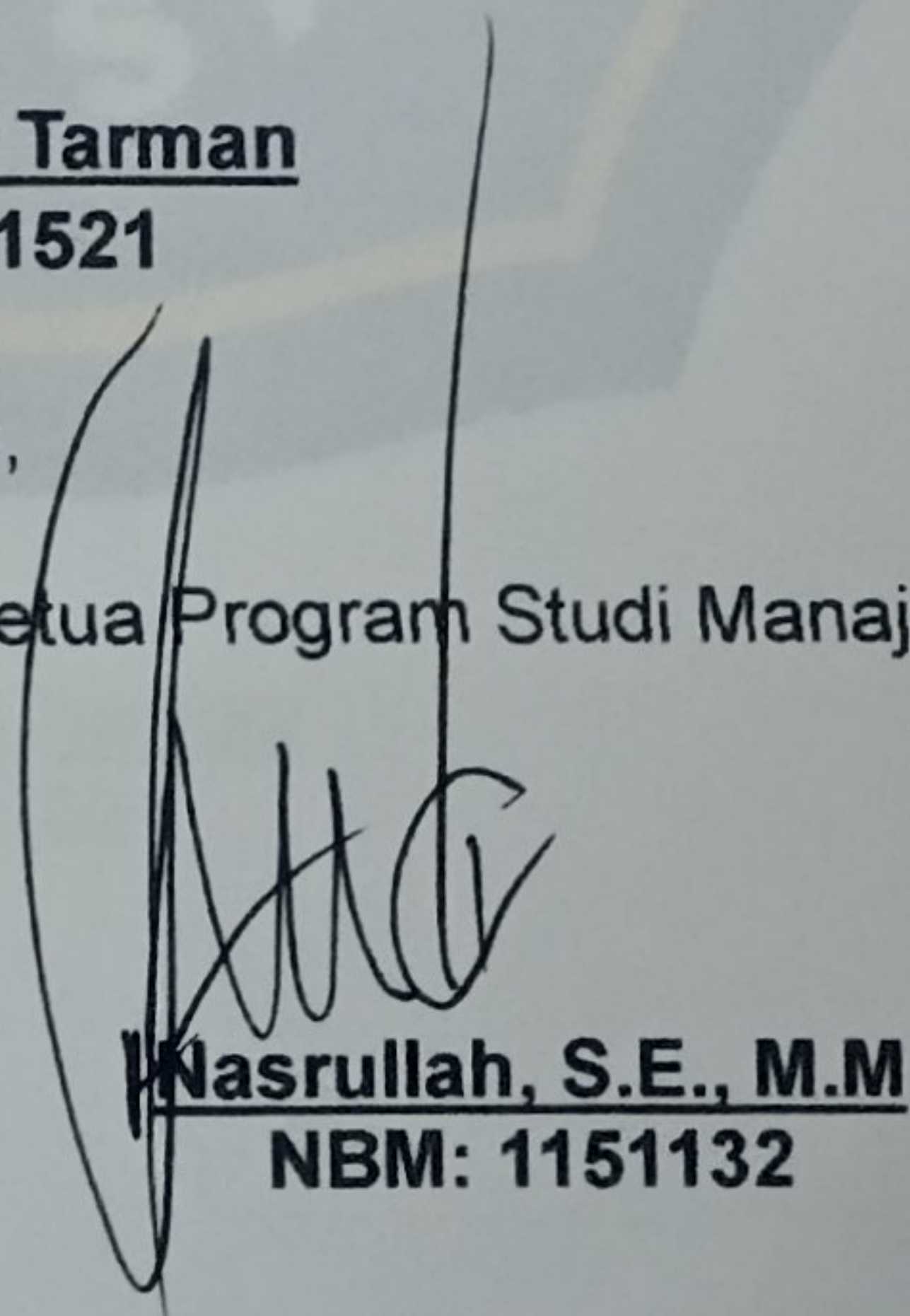
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Edi Musriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166



Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Fathanah Tarman

NIM : 105721121521

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 (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa”

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.

Makassar, 14 September 2025



Menyatakan,

Achmad Fathanah Tarman
NIM: 105721121521

ABSTRAK

ACHMAD FATHANAH TARMAN. 2025. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Dg. Maklassa dan Nurinaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang berdampak langsung terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden yang merupakan seluruh pegawai di instansi tersebut, dengan metode pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,285, yang berarti komunikasi interpersonal menjelaskan 28,5% variasi kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta hubungan kerja antarpegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, penguatan komunikasi interpersonal disarankan sebagai strategi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai, Organisasi Pemerintah, Disperindag Gowa

ABSTRACT

ACHMAD FATHANAH TARMAN. 2025. *The Influence of Interpersonal Communication on Employee Performance at the Department of Industry and Trade of Gowa Regency. Undergraduate Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Dg. Maklassa and Nurinaya.*

This study aims to determine the influence of interpersonal communication on employee performance at the Department of Industry and Trade of Gowa Regency. Interpersonal communication is an essential element in creating a productive and harmonious work environment, which directly impacts the effectiveness of employee performance. This research employs a quantitative approach using a descriptive method. The sample consisted of 37 respondents, representing the entire staff of the institution, selected through a saturated sampling method. The data analysis technique used is simple linear regression. The results indicate that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a significance value of 0.001 (< 0.05) and a coefficient of determination (R^2) of 0.285, meaning that interpersonal communication explains 28.5% of the variation in employee performance. These findings reinforce the importance of interpersonal communication in improving work quality, productivity, and interpersonal relationships among employees in government organizations. Therefore, strengthening interpersonal communication is recommended as a strategy to enhance employee performance.

Keywords: Interpersonal Communication, Employee Performance, Government Organization, Department of Industry and Trade of Gowa

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta' ala atas Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Begitupula sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya sampai akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Ayahanda Tarman, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, semangat, dan motivasi dalam setiap langkah perjalanan pendidikan penulis. Dukungan, doa, serta kasih sayang yang tak pernah surut telah memberikan dorongan besar bagi penulis untuk terus berjuang hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih yang tak kalah dalamnya juga penulis tujukan kepada Almarhumah Ibunda tercinta Nurliah, yang semasa hidupnya telah menjadi sosok penuh cinta dan pengorbanan. Doa-doanya yang tulus dan nilai-nilai kehidupan yang ditanamkan tetap menjadi cahaya penerang dalam setiap proses yang penulis jalani. Meski telah tiada, kasih sayang beliau tetap hidup dalam ingatan dan menjadi penyemangat yang abadi.

Penulis bersyukur memiliki orang tua yang luar biasa, seorang ayah yang selalu hadir memberikan dukungan dan seorang ibu yang meninggalkan warisan cinta serta doa-doa terbaiknya. Semoga segala kebaikan dan pengorbanan mereka dibalas dengan keberkahan dan pahala yang melimpah oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi disampaikan dengan hormat kepada;

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Nurinaya, ST., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Alamsjah, ST., SE., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan, bimbingan, perhatian, serta motivasi selama masa studi penulis di bangku perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah

8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Putri Alifyah, yang telah menjadi sosok istimewa yang senantiasa hadir memberikan semangat, perhatian, dan dukungan moril di setiap langkah perjalanan penulis. Terima kasih atas pengertian, serta doa-doa tulus yang telah menjadi penguat dan penyejuk hati selama proses penyusunan skripsi.
10. Ungkapan terimakasih yang mendalam penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik dan kehidupan penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah. Kepada Fiqhi, Jusfi, Syahrul, Yogi, Yusni, dan Rahmat, terima kasih atas setiap bentuk kebersamaan yang telah terjalin dari setiap langkah bersama dalam mengarungi tantangan. Kalian bukan hanya sekadar teman kuliah, melainkan sahabat seperjalanan yang selalu hadir dalam berbagai dinamika, suka dan duka, tawa dan lelah, semangat dan kegelisahan. Dalam setiap langkah yang kita lewati bersama, penulis banyak belajar tentang makna solidaritas, kebersamaan, serta pentingnya saling menguatkan di tengah tantangan akademik maupun pribadi. Terima kasih atas semangat yang kalian tularkan saat langkah ini terasa berat, atas candaan yang menyegarkan di tengah penatnya deadline, dan atas doa yang mungkin tak terucap namun begitu terasa. Setiap momen yang kita lalui bersama adalah bagian dari proses pendewasaan yang tak ternilai, yang kelak akan terus hidup dalam ingatan dan membentuk siapa kita di masa depan. Keberadaan kalian adalah anugerah yang menjadikan perjalanan ini tidak hanya tentang tugas dan nilai, tetapi juga tentang persaudaraan, perjuangan, dan kenangan yang akan selalu dirindukan. Semoga silaturahmi dan semangat kebersamaan ini senantiasa

terjaga, di manapun kita akan melangkah setelah lembar skripsi ini selesai ditulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini

Penulis dengan sepuh hati menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi metode, maupun penyajiannya, sehingga kritik dan saranyang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan untuk menjadi bahan pembelajaran dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat terutama bagi Universitas Muhammadiyah Makassar, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan

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

Makassar, 14 September 2025

Achmad Fathanah Tarman

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Komunikasi Interpersonal	8
3. Kinerja Pegawai.....	12
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Pikir	22
D. Hipotesis.....	23
III. METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Pelaksanaan	24

C.	Data Penelitian	25
D.	Populasi dan Sampel.....	25
E.	Metode Pengumpulan Data	26
F.	Definisi Operasional Variabel.....	27
G.	Teknik Analisis Data Penelitian	28
H.	Uji Hipotes	30
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1.	Profil Singkat Objek Penelitian.....	31
2.	Visi dan Misi	32
3.	Struktur Organisasi.....	32
B.	Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	35
1.	Karakteristik Responden dalam Penelitian.....	35
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	40
3.	Uji Instrumen Penelitian.....	43
4.	Analisis Regresi Linear Sederhana	45
C.	Pembahasan	49
V.	PENUTUP	51
A.	Kesimpulan.....	51
B.	Saran.....	51
	DAFTAR PUSTAKA	53
	LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

NOMOR	URAIAN	HALAMAN
2.1	Penelitian Terdahulu	16
3.1	Skala Likert.....	27
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.4	Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X).....	39
4.5	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	410
4.6	Hasil Uji Validitas	43
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.8	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	45
4.9	Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	46
4.10	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	47

DAFTAR GAMBAR

NOMOR	URAIAN	HALAMAN
2.1	Kerangka Pikir	22
4.1	Struktur Keorganisasian Disperindag Kab. Gowa	33



DAFTAR LAMPIRAN

NOMOR	URAIAN	HALAMAN
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	57
Lampiran 2	Validitas dan Reliabilitas.....	61
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi.....	66
Lampiran 4	Hasil Uji Hipotesis	73
Lampiran 5	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	74
Lampiran 6	Lembar Validasi Data dan Abstrak.....	75
Lampiran 7	Keterangan Bebas Plagiasi	77
Lampiran 8	Surat Izin Penelitian	78



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi merupakan aspek fundamental dalam interaksi antarindividu dan organisasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif menjadi kunci penting dalam menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta antar sesama pegawai. Komunikasi interpersonal, sebagai bagian dari komunikasi dalam organisasi, merujuk pada proses interaksi antara dua individu atau lebih, yang dapat mempengaruhi pemahaman, hubungan sosial, dan efektivitas kerja. Menurut Elyn Mariastini et al. (2023) komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi yang penting untuk menyamakan pandangan dan visi organisasi, sehingga pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi (Mukhamar et al., 2021). Oleh karena itu, komunikasi interpersonal yang baik sangat berpengaruh terhadap suasana kerja yang positif dan produktif.

Organisasi pemerintahan seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, komunikasi interpersonal menjadi hal yang sangat penting karena melibatkan banyak pihak yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Pemahaman yang jelas dan saling mendukung antar pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pengembangan industri dan perdagangan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan memiliki peran yang sangat strategis dalam memajukan perekonomian daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di instansi ini sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan. Porayow et al. (2023) menekankan bahwa komunikasi interpersonal

yang baik berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja, terutama dalam konteks pendidikan, di mana komunikasi yang baik antara guru dan siswa sangat penting. Pradhana et al. (2023) juga menggarisbawahi pentingnya komunikasi dalam meningkatkan pelayanan publik, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi pemerintah dapat meningkatkan hubungan antara pegawai dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan temuan Wardani (2023) yang menyatakan bahwa dalam lingkungan bisnis yang dinamis, komunikasi organisasi menjadi elemen kritis yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi, termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, terkadang terjadi hambatan dalam komunikasi antar individu. Hambatan-hambatan ini bisa berupa perbedaan persepsi, kurangnya keterampilan komunikasi, ataupun adanya kendala dalam menyampaikan informasi secara jelas dan tepat. Hambatan-hambatan tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan karena komunikasi interpersonal yang baik dipercaya dapat meningkatkan motivasi, kerja sama, serta komitmen pegawai dalam bekerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Atieq (2019), komunikasi organisasi berperan penting dalam menciptakan kesetaraan kerangka referensi di antara anggota organisasi, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, penting untuk memahami bagaimana pola komunikasi yang ada di antara pegawai

dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sebagai sebuah instansi pemerintah, Dinas Perindustrian dan Perdagangan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada masyarakat, khususnya dalam hal pengembangan industri dan perdagangan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai harus diperhatikan dengan baik. Komunikasi yang efektif antar individu di dalam organisasi akan menciptakan koordinasi yang lebih baik, penyelesaian masalah yang lebih efisien, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup produktivitas, kualitas pekerjaan, serta kemampuan dalam bekerja sama dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal yang baik dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal, banyak pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa yang mengungkapkan bahwa adanya tantangan dalam hal komunikasi yang sering kali menghambat penyelesaian tugas dan pencapaian target kerja. Beberapa faktor yang disebutkan antara lain adalah kurangnya komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan, terbatasnya kesempatan untuk berdiskusi atau bertukar pendapat, serta adanya perbedaan gaya komunikasi yang mempengaruhi kelancaran aliran informasi.

Komunikasi yang terhambat dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pegawai yang tidak mendapatkan

informasi yang cukup atau jelas tentang tugas yang diemban akan merasa kebingungan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana kurangnya komunikasi dapat menyebabkan ketidakpahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban (Destiviani et al., 2024). Selain itu, jika hubungan interpersonal antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik, maka kerja sama dalam tim akan terganggu, yang pada akhirnya berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal, dalam kajian manajemen sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun hubungan yang baik antara pegawai dan atasan, serta antara sesama pegawai. Hubungan yang harmonis antar individu dalam organisasi akan memperkuat rasa saling percaya dan meningkatkan keterbukaan dalam berbagi informasi dan ide. Hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih maksimal. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat memperkuat kerjasama tim dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Endang Brotojoyo, 2021).

Melihat pentingnya komunikasi interpersonal dalam menentukan kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi interpersonal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan komunikasi yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas komunikasi interpersonal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks komunikasi interpersonal di instansi pemerintah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa untuk merancang program pelatihan komunikasi yang dapat meningkatkan keterampilan komunikasi pegawai dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Komunikasi interpersonal bukan hanya sekadar proses penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antar individu, dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa”.

B. Rumusan Masalah

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

Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah literatur ilmiah mengenai komunikasi interpersonal dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, khususnya di lingkungan organisasi pemerintah seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal dilingkungan kerja.



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengembangan karyawan di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Supriadi et al., 2022). MSDM merupakan kegiatan yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, serta dapat bekerja secara efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Haya, 2021). Proses MSDM meliputi berbagai tahapan, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi dan penghargaan kepada pegawai. Dalam organisasi pemerintahan, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan pelayanan publik dan mencapai tujuan pembangunan daerah (Sharhana et al., 2023).

Menurut Arma & Lubis (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi seperti otoritas, bisnis, atau organisasi lainnya. Tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa suatu perusahaan mempunyai tenaga kerja yang terlatih, termotivasi, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan tunjangan pegawai. Manajemen sumber daya

manusia tidak hanya sekedar mengelola sumber daya manusia; tetapi juga mencakup strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam suatu organisasi, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan individu.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi, pemikiran, dan perasaan antara dua orang atau lebih melalui interaksi langsung yang dapat mempengaruhi pemahaman, hubungan, dan perilaku mereka. Secara umum, komunikasi ini berlangsung dalam konteks yang lebih personal, di mana kedua pihak terlibat dalam pertukaran pesan secara verbal maupun non-verbal.

Menurut DeVito (2019) komunikasi interpersonal melibatkan pertukaran pesan yang terjadi dalam konteks hubungan antar individu. Komunikasi ini berfokus pada interaksi antar manusia yang terjadi secara tatap muka, baik secara verbal maupun non-verbal.

Menurut Guffey et al. (2021) komunikasi interpersonal merupakan dasar bagi terciptanya hubungan kerja yang produktif. Mereka mengemukakan bahwa dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal membantu menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi, mengurangi ketegangan, serta memastikan bahwa informasi yang penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu. Keberhasilan komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hargie (2021) komunikasi interpersonal tidak hanya berfokus pada proses penyampaian pesan, tetapi juga pada pengaruh

dari komunikasi tersebut terhadap hubungan interpersonal. Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal yang efektif menciptakan iklim kerja yang positif, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Hargie (2021) menekankan pentingnya keterampilan komunikasi dalam memahami kebutuhan dan perasaan orang lain serta mengelola interaksi yang beragam di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif, baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal, dapat meningkatkan pemahaman, kerjasama, serta motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji lebih lanjut pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

b. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Tubbs dan Moss (2008) ada beberapa indikator-indikator komunikasi interpersonal yaitu:

- 1) Kejelasan Pesan, kemampuan dalam menyampaikan informasi dengan jelas, lugas, dan mudah dipahami oleh penerima. Pesan yang disampaikan harus bebas dari ambiguitas, memiliki struktur yang terorganisir, serta sesuai dengan konteks komunikasi agar tidak menimbulkan kesalahpahaman.

- 2) Umpan Balik, proses pemberian respons dari penerima pesan kepada pengirim sebagai bentuk konfirmasi pemahaman terhadap informasi yang telah diterima. Umpan balik yang baik bersifat konstruktif, tepat waktu, dan relevan sehingga dapat meningkatkan efektivitas komunikasi serta mengurangi potensi misinterpretasi.
- 3) Konteks Situasional, faktor-faktor seperti lingkungan, budaya, dan kondisi psikologis yang memengaruhi keberhasilan komunikasi interpersonal. Konteks situasional mencakup aspek fisik, sosial, dan emosional yang dapat menentukan cara komunikasi berlangsung, apakah formal atau informal, serta bagaimana pesan diterima dan diproses oleh lawan bicara.
- 4) Keefektifan Penyampaian, kemampuan seseorang dalam mengomunikasikan pesan dengan teknik yang tepat, menggunakan bahasa verbal dan nonverbal yang sesuai, serta mempertimbangkan karakteristik penerima pesan. Efektivitas penyampaian mencakup aspek intonasi, gaya komunikasi, pilihan kata, serta ekspresi yang digunakan untuk memastikan pesan diterima dengan maksud yang benar.
- 5) Hubungan Interpersonal, kualitas hubungan antara individu yang berinteraksi, yang berpengaruh terhadap kelancaran komunikasi. Hubungan interpersonal yang baik didasarkan pada kepercayaan, saling menghargai, dan keterbukaan, sehingga dapat menciptakan komunikasi yang lebih efektif, harmonis, dan produktif dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan kerja.

Sedangkan, menurut Schiau (2016) terdapat empat indikator utama yang menentukan efektivitas komunikasi interpersonal, yaitu:

- 1) Keterbukaan, keterbukaan dalam komunikasi interpersonal mengacu pada kesediaan individu untuk berbagi informasi, perasaan, dan pikiran secara jujur dan transparan. Ini melibatkan kepercayaan diri untuk membuka diri kepada orang lain dan mengungkapkan hal-hal yang bersifat pribadi atau sensitif. Keterbukaan sangat penting untuk membangun hubungan yang sehat karena memungkinkan kedua pihak saling mengenal lebih baik. Individu yang terbuka biasanya akan lebih mudah untuk membangun kepercayaan, menghindari kesalahpahaman, dan menyelesaikan masalah secara efektif.
- 2) Empati, kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan atau pengalaman orang lain, serta melihat situasi dari perspektif mereka. Hal ini tidak hanya melibatkan pengertian secara intelektual, tetapi juga secara emosional. Individu yang empatik akan menanggapi perasaan orang lain dengan cara yang penuh perhatian, tanpa menghakimi atau mengabaikan.
- 3) Sikap mendukung, sikap mendukung dalam komunikasi interpersonal mengacu pada kemampuan seseorang untuk menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan tidak menghakimi bagi orang lain untuk berbicara atau mengekspresikan diri. Ini melibatkan menunjukkan perhatian, rasa hormat, dan kesiapan untuk membantu ketika diperlukan. Sikap mendukung membantu mengurangi rasa cemas atau ketakutan seseorang dalam berbicara, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan terbuka.

4) Kejelasan pesan, kejelasan pesan adalah salah satu kunci utama dalam komunikasi yang efektif. Kejelasan ini memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh penerima pesan. Komunikasi yang tidak jelas atau ambigu dapat menimbulkan kebingungannya dan bahkan dapat menyebabkan konflik atau kesalahpahaman.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata "kerja" yang berarti aktivitas atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks organisasi, kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu (pegawai), kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja pegawai merupakan hasil atau pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Mathis (2006) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya tentang aktivitas yang terlihat, tetapi juga tentang tindakan yang mendukung atau menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, kinerja pegawai adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi.

Pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, serta penerapan strategi yang tepat, akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai dimensi yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari hasil kerja yang dihasilkan. Menurut Robbins & Judge (2015) beberapa dimensi yang sering dijadikan tolok ukur kinerja, beserta indikatornya, adalah:

- 1) Kuantitas Kerja, kuantitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditentukan. Dimensi ini mencerminkan tingkat produktivitas, yaitu kemampuan untuk memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal dalam menghasilkan pekerjaan.
- 2) Kualitas Kerja Pegawai, kualitas kerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai tingkat kepuasan terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja mencakup keakuratan, kebersihan, konsistensi, dan relevansi hasil kerja dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Ketepatan Waktu, ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana pegawai dapat bekerja secara efisien dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi ini penting untuk memastikan bahwa proses kerja dalam organisasi berjalan lancar dan tidak ada keterlambatan yang dapat menghambat pencapaian tujuan.
- 4) Keandalan, menilai sejauh mana pegawai dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keandalan mencakup

konsistensi dalam menghasilkan hasil kerja yang baik dan memenuhi ekspektasi yang ada.

- 5) Inisiatif, menilai seberapa aktif pegawai dalam mengambil tindakan atau membuat keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Inisiatif menunjukkan motivasi dan kemampuan pegawai dalam bertindak proaktif.

Selain itu, Mangkunegara (2017) menambahkan dua indikator kinerja pegawai:

- 1) Kerjasama, kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain dalam lingkungan kerja. Indikator ini mencakup aspek komunikasi, koordinasi, serta kemampuan menyesuaikan diri dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Tanggung Jawab, sejauh mana pegawai menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi cenderung lebih disiplin, berdedikasi, serta berorientasi pada hasil yang optimal.

Dengan mempertimbangkan berbagai dimensi kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dan efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga oleh kualitas, ketepatan waktu, keandalan, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kerjasama dan tanggung jawab menjadi faktor pendukung yang berkontribusi pada keberhasilan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap indikator-indikator kinerja ini menjadi hal yang penting bagi organisasi dalam

mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan pendapat Mangkunegara (2017):

- 1) Kemampuan, Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan fisik pegawai. Kemampuan intelektual mencakup pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sedangkan kemampuan fisik terkait dengan kesehatan dan stamina pegawai dalam menjalankan tugas.
- 2) Motivasi, adalah dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini mencakup keinginan untuk mencapai tujuan, kebutuhan yang ingin dipenuhi, serta penghargaan yang diharapkan dari pekerjaan.
- 3) Lingkungan Kerja, lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, suasana kerja, serta fasilitas yang tersedia, berperan besar dalam mendukung kinerja pegawai.
- 4) Kepemimpinan, gaya kepemimpinan atasan termasuk kemampuan dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, memengaruhi kinerja pegawai secara langsung.
- 5) Kompensasi. sistem kompensasi yang adil, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, memengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai aspek

eksternal yang saling berkaitan. Kemampuan yang memadai akan optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang kuat, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang efektif dalam memberikan arahan dan dukungan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap faktor tersebut dikelola secara holistik untuk menciptakan sinergi yang mendorong produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang menghubungkan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai yang menjadi bahan referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuni, Tri Hadi Sulistyanto (2023)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja	Komunikasi Interpersonal, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan software PLS (Partial Least Square) adalah model alternatif SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap

				berbasis convarien ce.	kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.
2	Dewi Fitriah, A. Rohendi (2022)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja	Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Peningkatan Kinerja	Analisis data dilakukan melalui tahap deskripsi data, tahap uji persyaratan analisis, dan tahap pengujian hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi Interpersonal pimpinan dan Gaya Kepemimpinan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Onamba Indonesia.
3	Eka Eriyanti, Yasir Arafat, Syaiful Eddy (2021)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru	Komunikasi Interpersonal, Manajemen Konflik, Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru.
4	Rahmat Sabuhari, Muhammad Thahrim, Ruslan A Utari, Kamis, Sofyan (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN	Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan mengguna	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi

		(Persero) Cabang Ternate		kan statistical package for social scientists (SPSS) sebagai alat uji statistik	interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan secara simultan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti, Bela Nenih Saputri, M. Imam Sundarta (2021)	Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interperson al Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Selatan	Efikasi Diri, Komunika si Interperso nal, Kinerja	Data diolah dengan aplikasi SPSS mengguna kan metode analisis jalur	Diperoleh hasil analisis jalur pengaruh efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal: Standardized Coefficients = 0,759, signifikansi = 0,000 < 0,05, dan uji t hipotesis: t hitung 11,701 > t tabel 1.98373. Artinya terdapat pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Komunikasi Inerpersonal. Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai: Standardized Coefficients = 0,400, signifikansi = 0,000 < 0,05, uji t hipotesis: t hitung 4,861 > t tabel 1.98373. Artinya terdapat pengaruh signifikan Komunikasi

					<p>Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai. Analisis pengaruh Efikasi Diri melalui Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai: Standardized Coefficients = 0,304, dan total pengaruh yang diberikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai = 0,803. Artinya secara tidak langsung Efikasi Diri melalui Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
6	Lamirin (2020)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang	Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Kinerja	Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode deskripsi dan inferensial (korelasi dan regresi)	<p>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)</p>

					terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah 0.660: 41.8%.
7	Reny Diana, Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interperson al Terhadap Kinerja Guru	Motivasi Kerja, Komunika si Interperso nal, Kinerja	Data dianalisis mengguna kan teknik analisis korelasi dan regresi ganda	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih.
8	Kartini Kartini, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpi nan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interperson al Terhadap Kinerja Guru	Gaya Kepemimp inan, Komunika si Interperso nal, Kinerja	Penelitian ini mengguna kan desain penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai thitung variabel komunikasi interpersonal sebesar 35,738 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, berarti komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru,
9	Marintan Saragih (2020)	Pengaruh Komunikasi Interperson al Terhadap Peningkata n Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsi antar	Komunika si Interperso nal, Peningkat an Kinerja	Penelitian ini mengguna kan teknik analisis regresi linear berganda	Dari hasil Uji regresi berganda dapat diperoleh bahwa $Y=10,476+42,6x$ Dari persamaan linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan

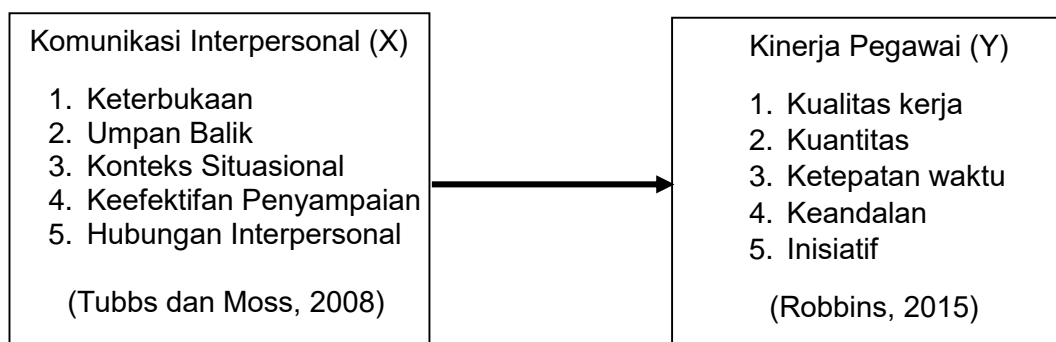
					<p>Pengairan Pematangsiantar. Dari hasil uji T diperoleh pada variabel komunikasi interpersonal (X) Nilai propabilitas signifikansi komunikasi interpersonal $(0,01 < 0,05)$ Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).</p>
10	Elfira Oktarina, Makhdalena, Caska (2020)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru	Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja	Teknik analisis data menggunakan Regresi Berganda dengan bantuan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru baik secara simultan maupun secara parsial

Berdasarkan tabel diatas, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Korelasi antara penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada kesamaan fokus, yaitu bagaimana komunikasi interpersonal berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan dalam konteks

sektor swasta atau institusi pendidikan, sedangkan penelitian ini berfokus pada lingkungan instansi pemerintahan, khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan efektivitas komunikasi dalam organisasi publik

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan penjabaran konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian, yang didasarkan pada teori, konsep, atau temuan penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2018). Tujuannya adalah untuk menyediakan dasar pemikiran yang logis dan sistematis dalam menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen, serta menjadi acuan dalam merumuskan hipotesis. Dalam konteks ini, kerangka pemikiran menjelaskan bahwa Komunikasi Interpersonal (X) berperan sebagai variabel independen yang memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah gambaran kerangka konsep dalam penelitian tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pada penelitian ini, komunikasi interpersonal dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Dengan komunikasi yang baik, pegawai dapat lebih mudah memahami tugas, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menghindari miskomunikasi yang dapat menghambat kinerja.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah pernyataan yang kebenarannya harus diuji melalui penelitian. Hipotesis bersifat awal dan dirumuskan berdasarkan teori dan fenomena yang ada dan kemudian diuji melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis memberikan arah pada penelitian dan memandu proses menganalisis variabel yang diteliti. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

H₁: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Arikunto (2010), penelitian adalah suatu proses yang dilakukan untuk menemukan jawaban atas masalah atau pertanyaan melalui pengumpulan, analisis, dan pengolahan data secara sistematis, dengan tujuan untuk menghasilkan pengetahuan baru atau menguji hipotesis yang ada. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai melalui data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik (Gumay & Seno, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Dengan metode deskriptif, penelitian ini akan menggambarkan kondisi nyata yang ada di lapangan terkait dengan komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai tanpa melakukan intervensi atau perlakuan eksperimen. Data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Pelaksanaan

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, beralamat di Jl. Mesjid Raya No. 34, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

2. Waktu

Kegiatan penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yakni Februari hingga April 2025, guna mengumpulkan data dan menganalisisnya.

C. Data Penelitian

1. Kategori Data yang Digunakan

Kategori data yang digunakan dalam penelitian memanfaatkan data kuantitatif, yaitu informasi yang dapat diukur secara langsung dan dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif disajikan dalam skala numerik tertentu serta dapat dikategorikan sebagai data interval, yaitu data yang dibagi ke dalam dua bagian berdasarkan skala yang berlaku.

2. Sumber data

Penelitian ini memanfaatkan data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau lembaga dari sumber aslinya. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui survei, penyebaran kuesioner, wawancara, atau metode lainnya. Dalam penelitian ini, data primer yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner daring yang diisi oleh responden.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi memberikan gambaran menyeluruh mengenai objek yang diteliti, baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan operasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Adapun jumlah populasi sebanyak 37 orang, yang terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) serta 3 orang non-ASN yang merupakan

peserta magang. Meskipun status kepegawaian berbeda, seluruh individu tersebut aktif berkontribusi dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi, sehingga relevan untuk dijadikan populasi penelitian.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti dan menjadi perwakilan dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

Dengan demikian, seluruh 37 orang dalam populasi dijadikan sebagai responden, termasuk 3 orang non-ASN (peserta magang) yang turut aktif dalam kegiatan kerja instansi. Keikutsertaan mereka dipertimbangkan karena mereka menjalankan fungsi yang relevan dalam struktur organisasi dan berinteraksi langsung dalam lingkungan kerja yang menjadi fokus penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, beberapa metode pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik yang diteliti, Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan sebagai metode pengumpulan data utama dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Skala Likert adalah skala yang sering digunakan dalam survei untuk mengukur sikap atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan atau indikator

tertentu. Skala ini terdiri dari 5 pilihan, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju", yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh data mengenai tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Berikut adalah contoh skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Pernyataan Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada pengumpulan data sekunder yang bersifat tertulis, seperti laporan kinerja pegawai, surat-menyurat internal, atau dokumen lain yang terkait dengan aktivitas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Dokumentasi ini berguna untuk memberikan informasi tambahan mengenai kebijakan, prosedur, dan laporan terkait yang dapat memperkaya analisis mengenai komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai.

F. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas yang dimaksud adalah komunikasi interpersonal (X), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

1. Variabel Independen

a. Komunikasi Interpersonal (X)

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi antara dua pegawai atau lebih dalam suatu hubungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, yang melibatkan aspek verbal dan non-verbal. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang mencakup lima indikator utama yaitu, keterbukaan, umpan balik, konteks situasional, keefektifan penyampaian, dan hubungan interpersonal.

2. Variabel Dependen

b. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Aspek yang diukur mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, keandalan, dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas. Variabel ini diukur melalui kuesioner dengan skala Likert yang menilai seberapa efektif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka berdasarkan indikator-indikator tersebut.

G. Teknik Analisis Data Penelitian

Beberapa teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah suatu alat ukur, seperti pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, valid atau tidak. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat menggambarkan secara tepat aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Janna & Herianto, 2021).

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau keandalan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Semakin tinggi nilainya, maka semakin andal instrumen tersebut. Uji ini dilakukan terhadap seluruh item pada variabel komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Iba & Wardhana (2024), regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang bertujuan untuk menelaah hubungan antara dua variabel, yakni satu variabel bebas (prediktor) dan satu variabel terikat (variabel yang diprediksi). Persamaan regresi linear sederhana biasanya ditulis dalam bentuk sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Komunikasi Interpersonal

H. Uji Hipotes

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t diterapkan untuk menentukan apakah variabel bebas (komunikasi interpersonal) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengujian hipotesis pada uji t menetapkan bahwa apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka variabel bebas (komunikasi interpersonal) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Sebaliknya, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka variabel bebas tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variasi pada variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi interpersonal). Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1; nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai $R^2 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh sama sekali.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat Objek Penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Gowa merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mengelola sektor industri dan perdagangan di wilayah Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Dinas ini bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perindustrian dan perdagangan guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah. Dengan letaknya yang strategis dan berbatasan langsung dengan Kota Makassar, Kabupaten Gowa memiliki potensi besar dalam sektor industri dan perdagangan yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya aktivitas ekonomi masyarakat.

Sebagai instansi pemerintahan daerah, Disperindag Kabupaten Gowa memiliki tugas utama dalam mengembangkan kebijakan yang mendorong pertumbuhan industri kecil dan menengah (IKM) serta memfasilitasi perdagangan lokal dan internasional. Upaya ini dilakukan dengan berbagai cara, termasuk pelatihan bagi pelaku usaha, pemberian bantuan permodalan, serta peningkatan akses pasar bagi produk lokal. Dinas ini juga berperan dalam menjaga stabilitas harga barang kebutuhan pokok serta mengawasi distribusi barang dan jasa di Kabupaten Gowa. Dalam struktur organisasi, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Gowa. Di bawahnya terdapat beberapa

bidang yang mengelola berbagai aspek industri dan perdagangan, seperti Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Bina Pasar, serta Bidang Promosi dan Pengembangan Ekspor. Selain itu, terdapat Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang berperan dalam melaksanakan kegiatan teknis di lapangan untuk memastikan kebijakan dapat diterapkan dengan efektif.

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Meningkatkan kualitas sektor perdagangan dan industri berbasis ekonomi kerakyatan”.

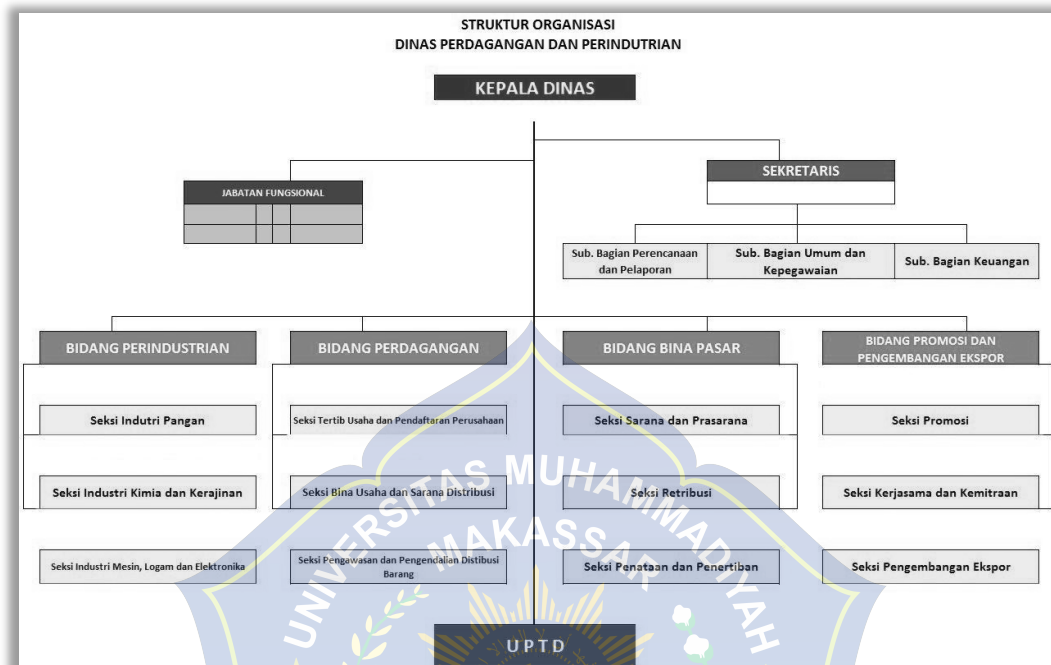
b. Misi

- 1) Laju perdagangan yang efektif dan berkualitas.
- 2) Mengembangkan sarana dan prasarana pasar daerah.
- 3) Meningkatkan potensi usaha IKM dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
- 4) Meningkatkan pembinaan industri kecil dan menengah dengan menitik beratkan pada pemanfaatan sumber daya lokal serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri Gowa.
- 5) Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

3. Struktur Organisasi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bagian utama yang berperan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berikut merupakan

struktur keorganisasian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa :



Gambar 4.1 Struktur Keorganisasian Disperindag Kab. Gowa

Adapun penjelasan singkat mengenai setiap bagian dalam struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas:

a. Kepala Dinas

Sebagai pimpinan utama, Kepala Dinas bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Gowa.

b. Jabatan Fungsional

Bagian ini terdiri dari tenaga ahli yang memiliki keahlian khusus dalam mendukung fungsi teknis dinas, seperti analisis kebijakan, pengawasan, dan pengembangan industri serta perdagangan.

c. Sekretariat

Sekretariat bertanggung jawab dalam urusan administratif dan pengelolaan internal dinas. Terdiri dari tiga subbagian:

- 1) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan: Mengurus perencanaan program dan evaluasi kinerja dinas.
- 2) Subbagian Umum dan Kepegawaian: Mengelola administrasi umum dan sumber daya manusia.
- 3) Subbagian Keuangan: Bertanggung jawab atas pengelolaan anggaran dan keuangan dinas.

d. Bidang Perindustrian

Bidang ini berfokus pada pengembangan sektor industri di Kabupaten Gowa, yang terdiri dari:

- 1) Seksi Industri Pangan
- 2) Seksi Industri Sandang dan Kerajinan
- 3) Seksi Industri Kimia, Agro, dan Hasil Hutan

e. Bidang Perdagangan

Mengawasi dan mengembangkan sektor perdagangan dengan tiga seksi utama:

- 1) Seksi Tata Niaga dan Distribusi Barang
- 2) Seksi Pengembangan Sarana Perdagangan
- 3) Seksi Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga

f. Bidang Bina Pasar

Bidang ini bertugas dalam pengelolaan dan pengembangan pasar di Kabupaten Gowa, dengan tiga seksi:

- 1) Seksi Sarana dan Prasarana
 - 2) Seksi Retribusi
 - 3) Seksi Pembinaan dan Pengawasan
- g. Bidang Promosi dan Pengembangan Ekspor
- Bertanggung jawab dalam mempromosikan produk daerah dan meningkatkan daya saing ekspor melalui:
- 1) Seksi Promosi
 - 2) Seksi Kerjasama dan Kemitraan
 - 3) Seksi Pengembangan Ekspor
- h. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
- UPTD adalah unit yang bertugas melaksanakan fungsi teknis operasional di lapangan sesuai dengan kebijakan dinas.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden dalam Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 37 pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa sebagai responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikategorikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diidentifikasi untuk melihat distribusi demografis dalam penelitian ini. Berikut adalah tabel yang menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	54,1	54,1	54,1
	Perempuan	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dari total 37 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 20 orang (54,1%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 17 orang (45,9%) berjenis kelamin perempuan. Distribusi ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki, meskipun selisihnya tidak terlalu besar dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

Proporsi ini memberikan gambaran bahwa persepsi terhadap komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa dianalisis dari sudut pandang yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Dengan komposisi yang hampir merata ini, hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi objektif tanpa bias yang signifikan terhadap salah satu jenis kelamin. Distribusi jenis kelamin ini juga penting untuk dianalisis karena faktor gender berpotensi mempengaruhi cara individu berkomunikasi, menyelesaikan tugas, dan berinteraksi di lingkungan kerja. Misalnya, beberapa studi menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan mungkin memiliki gaya komunikasi dan preferensi kerja yang berbeda, yang bisa mempengaruhi kinerja dan dinamika interpersonal di organisasi.

b. Usia

Pada penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan usia disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil demografis pegawai yang menjadi sampel. Usia merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi cara individu berkomunikasi serta dalam menyikapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan mengetahui distribusi usia responden, peneliti dapat lebih memahami kecenderungan perilaku komunikasi interpersonal dan kinerja kerja berdasarkan tahap usia tertentu. Adapun rincian distribusi usia responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	3	8,1	8,1	8,1
	31-40	5	13,5	13,5	21,6
	41-50	14	37,8	37,8	59,5
	51-60	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dari total 37 responden, distribusi usia pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut: kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 3 orang (8,1%), usia 31-40 tahun sebanyak 5 orang (13,5%), usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (37,8%), dan usia 51-60 tahun sebanyak 15 orang (40,5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada rentang usia produktif menengah hingga mendekati

pensiun (41–60 tahun) dengan persentase gabungan mencapai 78,3%.

Dominasi pegawai dengan usia 41-60 tahun mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang, yang dapat mempengaruhi pola komunikasi interpersonal dan kinerja mereka. Pegawai di usia tersebut umumnya telah memahami prosedur kerja, memiliki keterampilan yang matang, serta mampu menjadi penghubung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, pegawai berusia 20-40 tahun (sebanyak 21,6% responden) mewakili kelompok usia yang lebih muda, yang biasanya memiliki semangat kerja tinggi dan lebih adaptif terhadap inovasi, namun mungkin masih dalam tahap pengembangan keterampilan interpersonal dan profesional. Distribusi usia ini memberikan perspektif bahwa interaksi antarpegawai di instansi ini melibatkan kombinasi generasi muda dan senior. Kombinasi ini bisa menjadi kekuatan dalam mendukung komunikasi interpersonal dan kinerja, apabila mampu menciptakan sinergi antara pengalaman pegawai senior dengan energi dan inovasi dari pegawai yang lebih muda.

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir penting untuk disajikan karena tingkat pendidikan dapat memengaruhi pola pikir, kemampuan analisis, dan cara seseorang berkomunikasi serta bekerja. Dalam konteks organisasi, pendidikan juga sering kali menjadi indikator kompetensi pegawai dalam

memahami tugas dan tanggung jawab, termasuk dalam menjalin komunikasi interpersonal yang efektif. Berikut ini adalah distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	13,5	13,5	13,5
	S1	23	62,2	62,2	75,7
	S2	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, dari total 37 responden yang menjadi sampel penelitian, 5 orang (13,5%) merupakan lulusan SMA/SMK, 23 orang (62,2%) lulusan S1, dan 9 orang (24,3%) lulusan S2. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa memiliki latar belakang pendidikan strata satu (S1), yang menandakan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengetahuan akademik yang memadai untuk mendukung tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Proporsi lulusan S2 yang mencapai hampir seperempat dari total responden juga menunjukkan bahwa terdapat tenaga kerja dengan kualifikasi akademik yang lebih tinggi, yang berpotensi berperan sebagai penggerak inovasi, pengambil keputusan, maupun pembimbing bagi rekan kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Sementara itu, lulusan SMA/SMK meskipun jumlahnya relatif

kecil, biasanya menempati posisi teknis atau administratif yang lebih operasional dalam organisasi.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Variabel komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator utama, yaitu: keterbukaan, umpan balik, konteks situasional, keefektifan penyampaian, dan hubungan interpersonal. Setiap indikator terdiri dari dua pernyataan (item), dengan total 10 pernyataan yang dinilai oleh 37 responden menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh nilai rata-rata untuk setiap pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Butir Pernyataan		Frekuensi dan Persentase										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	X.1.1	12	32,4	9	24,3	10	27	2	5,4	4	10,8	3,62
	X.1.2	9	24,3	9	24,3	14	37,8	3	8,1	2	5,4	3,54
X.2	X.2.1	11	29,7	15	40,5	8	21,6	2	5,4	1	2,7	3,89
	X.2.2	13	35,1	9	24,3	12	32,4	2	5,4	1	2,7	3,84
X.3	X.3.1	17	45,9	9	24,3	7	18,9	1	2,7	3	8,1	3,97
	X.3.2	15	40,5	9	24,3	9	24,3	3	8,1	1	2,7	3,92
X.4	X.4.1	14	37,8	13	35,1	7	18,9	1	2,7	2	5,4	3,97
	X.4.2	14	37,8	13	35,1	3	8,1	4	10,8	3	8,1	3,84
X.5	X.5.1	15	40,5	10	27	7	18,9	4	10,8	1	2,7	3,92
	X.5.2	18	48,6	10	27	4	10,8	3	8,1	2	5,43	4,05
Total Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal												38,57

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel komunikasi interpersonal, diperoleh nilai rata-rata total mean sebesar 38,57 yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan (10 item), menghasilkan rata-rata mean per item sebesar 3,86. Nilai ini

menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap komunikasi interpersonal di lingkungan kerja berada pada kategori positif, yang mencerminkan bahwa interaksi antarpegawai berlangsung cukup baik. Dari sepuluh butir pernyataan yang diajukan, terdapat perbedaan nilai mean yang menunjukkan variasi dalam persepsi responden terhadap masing-masing aspek komunikasi interpersonal. Butir pernyataan dengan nilai mean tertinggi adalah X5.2, yaitu *“Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja”*, dengan nilai mean sebesar 4,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai merasa diterima secara emosional dan sosial oleh rekan kerja maupun lingkungan kerjanya, yang menjadi indikasi kuat adanya hubungan interpersonal yang positif. Sebaliknya, butir pernyataan dengan nilai mean terendah adalah X1.2, yaitu *“Saya dapat menyampaikan pendapat atau saran tanpa takut dikritik”*, dengan nilai mean sebesar 3,54. Nilai ini mengindikasikan bahwa keterbukaan dalam menyampaikan pendapat masih menjadi salah satu aspek yang perlu ditingkatkan, karena sebagian pegawai masih merasakan kekhawatiran akan adanya penolakan atau kritik dalam proses komunikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi interpersonal secara umum tergolong baik, namun aspek keterbukaan perlu mendapat perhatian lebih agar tercipta iklim komunikasi yang lebih terbuka dan mendukung di lingkungan kerja.

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan 5 indikator utama, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keandalan, dan inisiatif. Masing-masing indikator terdiri dari dua item pernyataan, sehingga terdapat total 10 pernyataan yang dinilai oleh 37 responden menggunakan skala Likert (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Berikut penjabaran nilai rata-rata dari setiap item pernyataan:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan		Frekuensi dan Persentase										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	Y.1.1	13	35,1	14	37,8	4	10,8	6	16,2	0	0	3,92
	Y.1.2	13	35,1	9	24,3	7	18,9	5	13,5	3	8,1	3,65
Y.2	Y.2.1	14	37,8	8	21,6	10	27	5	13,5	0	0	3,84
	Y.2.2	18	48,6	11	29,7	3	8,1	1	2,7	4	10,8	4,03
Y.3	Y.3.1	12	32,4	14	37,8	6	16,2	5	13,5	0	0	3,89
	Y.3.2	16	42,2	7	18,9	8	21,6	2	5,4	4	10,8	3,78
Y.4	Y.4.1	11	29,7	16	43,2	6	16,2	3	8,1	1	2,7	3,89
	Y.4.2	9	24,3	15	40,5	8	21,6	3	8,1	2	5,4	3,7
Y.5	Y.5.1	15	40,5	7	18,9	8	21,6	7	18,9	0	0	3,81
	Y.5.2	14	37,8	9	24,3	7	18,9	4	10,8	3	8,1	3,73
Total Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal												38,24

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai total rata-rata mean sebesar 38,24, yang jika dibagi dengan jumlah butir pernyataan (10 item), menghasilkan nilai mean per item sebesar 3,82. Hal itu menunjukkan bahwa secara umum para pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kinerja mereka, baik dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keandalan, maupun inisiatif kerja. Dari seluruh pernyataan, butir dengan nilai mean tertinggi adalah Y.2.2, yaitu *"Saya dapat membagi*

waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas”, dengan nilai mean sebesar 4,03. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa mampu mengelola waktu dengan baik sebagai bagian dari efektivitas kerja mereka. Sebaliknya, nilai mean terendah ditemukan pada butir Y.1.2, yaitu *“Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam pekerjaan saya”*, dengan nilai mean sebesar 3,65. Ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah menunjukkan kinerja yang baik secara umum, aspek ketelitian dalam bekerja masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan waktu menjadi kekuatan utama dalam kinerja pegawai, sedangkan aspek ketelitian dan perhatian terhadap detail merupakan bagian yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir dalam kuesioner mampu mewakili setiap variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung setiap item dengan r -tabel (pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah responden 37, yaitu sebesar 0,3246). Kriteria yang digunakan:

- 1) Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka item dinyatakan valid.
- 2) Jika r -hitung $<$ r -tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan		Validitas		
			r-hitung	r-tabel	ket.
Komunikasi Interpersonal (X)	X.1	X.1.1	0,555	0,3246	Valid
		X.1.2	0,503	0,3246	Valid
	X.2	X.2.1	0,433	0,3246	Valid
		X.2.2	0,495	0,3246	Valid
	X.3	X.3.1	0,637	0,3246	Valid
		X.3.2	0,466	0,3246	Valid
	X.4	X.4.1	0,462	0,3246	Valid
		X.4.2	0,474	0,3246	Valid
	X.5	X.5.1	0,448	0,3246	Valid
		X.5.2	0,438	0,3246	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	Y.1.1	0,507	0,3246	Valid
		Y.1.2	0,422	0,3246	Valid
	Y.2	Y.2.1	0,457	0,3246	Valid
		Y.2.2	0,503	0,3246	Valid
	Y.3	Y.3.1	0,463	0,3246	Valid
		Y.3.2	0,597	0,3246	Valid
	Y.4	Y.4.1	0,430	0,3246	Valid
		Y.4.2	0,428	0,3246	Valid
	Y.5	Y.5.1	0,488	0,3246	Valid
		Y.5.2	0,567	0,3246	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* sebesar 0,3246, serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total masing-masing variabel. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel yang sama dalam waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan ketentuan, jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	
	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X)	0,652	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,642	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,652 dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,642. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik. Artinya, kuesioner yang disusun dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data secara konsisten.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independennya. Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear sederhana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,463	5,629		3,103	,004
	Komunikasi Interpersonal	,539	,144	,533	3,731	,001
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,463 + 0,539X$$

Persamaan ini terdiri atas dua komponen utama yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Kinerja Pegawai (Y) – Konstanta (a) 17,463

Angka ini menunjukkan bahwa apabila nilai komunikasi interpersonal (X) dianggap konstan atau tidak ada pengaruh sama sekali ($X = 0$), maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 17,463. Ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada komunikasi interpersonal, masih terdapat faktor lain yang membuat kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar tertentu. Nilai konstanta ini menggambarkan nilai awal atau dasar kinerja pegawai tanpa mempertimbangkan kontribusi dari komunikasi interpersonal.

2) Komunikasi Interpersonal (X) – Koefisien Regresi (b) 0,539

Nilai koefisien ini positif, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa bersifat positif dan

searah. Artinya, semakin tinggi atau semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa juga akan meningkat.

Dengan demikian, model regresi ini menggambarkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,463	5,629		3,103	,004
	Komunikasi Interpersonal	,539	,144	,533	3,731	,001
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,731 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut

lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu komunikasi interpersonal (X), dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai determinasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, maka semakin besar pengaruh variabel X terhadap Y. Hasil uji determinasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,285	,264	4,938

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,285. Artinya, sebesar 28,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal. Sementara sisanya, yaitu 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, komunikasi interpersonal memiliki peran yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja

pegawai, namun masih terdapat faktor-faktor lain di luar komunikasi yang turut memengaruhi kinerja di lingkungan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, komunikasi interpersonal menjadi salah satu elemen penting dalam membangun koordinasi, memperjelas instruksi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja, dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meminimalisasi kesalahpahaman yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Penemuan ini memperkuat teori bahwa komunikasi merupakan bagian integral dari manajemen kinerja dalam organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan interpersonal dalam menyampaikan informasi, mendengarkan secara aktif, serta memberikan umpan balik yang membangun. Komunikasi yang baik juga menjadi sarana untuk membangun hubungan sosial yang sehat antarpegawai, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susiati (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terutama dalam organisasi sektor

publik yang menuntut kerja sama dan koordinasi yang tinggi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Fauziah (2021) yang menemukan bahwa kualitas komunikasi antarpegawai secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim dalam suatu instansi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh temuan dari Andika dan Marlina (2020) yang menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang ditandai dengan keterbukaan, empati, sikap suportif, dan kejelasan pesan mampu menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung. Hal ini memudahkan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, berbagi informasi penting, dan bersama-sama mencapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada sistem dan prosedur kerja, tetapi juga pada kualitas komunikasi antarindividu di dalamnya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus diimbangi dengan peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal, baik melalui pelatihan maupun pembinaan yang berkelanjutan. Lingkungan kerja yang terbuka dan suportif, di mana setiap individu merasa didengar dan dihargai, akan menjadi fondasi yang kuat bagi peningkatan kinerja secara menyeluruh.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kecenderungan positif dalam hal keterbukaan, pemberian umpan balik, penyesuaian konteks komunikasi, kejelasan penyampaian pesan, serta hubungan interpersonal antarpegawai. Hal ini mencerminkan bahwa komunikasi antarindividu di lingkungan kerja berjalan efektif.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal memiliki peran yang penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam instansi pemerintah seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Disperindag).

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian serta kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa):

Disarankan agar pihak instansi lebih memperkuat aspek keterbukaan dalam komunikasi antarpegawai, khususnya dalam hal memberikan ruang yang aman dan mendukung bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut dikritik. Hal ini penting guna menciptakan

iklim kerja yang lebih terbuka, partisipatif, dan kolaboratif, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Bagi Pegawai:

Pegawai diharapkan terus mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal, seperti keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kemampuan mendengarkan secara aktif, serta memberikan umpan balik yang membangun kepada sesama rekan kerja. Dengan komunikasi yang baik, kerja sama tim dan pencapaian target organisasi akan lebih mudah terwujud.

3. Rekomendasi untuk Penelitian Mendatang:

Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel bebas, yakni komunikasi interpersonal. Oleh sebab itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun beban kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., & Marlina, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 45–53.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*.
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Atieq, M. Q. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komunikasi Organisasional Pada Job Engagement Karyawan Bmt Bus Lasem. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 82–102. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1683>
- Destiviani, S., Andriani, D., & Sumartik, S. (2024). Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 75–92. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1618>
- DeVito, J. A., & DeVito, J. (2019). *The interpersonal communication book*. Instructor, 1(18), 521–532.
- Elyn Mariastini, M., Oka Saputra, I. G., & Noor, M. (2023). Komunikasi Internal Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Satuan Perhubungan Angkatan Darat Kodam IX/Udayana. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 48–59. <https://doi.org/10.52318/jisip.2023.v37.1.5>
- Endang Brotojoyo, & Veronica Titi Purwantini. (2021). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Buana Ilmu*, 5(2), 176–189. <https://doi.org/10.36805/bi.v5i2.1813>
- Fauziah, N. (2021). Komunikasi Interpersonal dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Administrasi Negara*, 5(1), 22–30.
- Guffey, M. E., Loewy, D., & Griffin, E. (2021). *Business Communication Process and Product*, Brief Edition. Cengage Canada.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>

- Hargie, O. (2021). *Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice*. Routledge.
- Haya, N. A. (2021). *Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/76bzw>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Regresi Linier Sederhana dan Berganda* (hal. 60–116).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (11th ed.).
- Mukhamar, M., Adawiyah, W. R., & Indrayanto, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Efektivitas Organisasi Dalam Mewujudkan Ketertiban Dan Ketentraman Umum Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(4), 468–491. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1771>
- Porayow, P. A., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompetensi Guru, dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA/SMK Katolik di Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 358–369. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51807>
- Pradhana, Y., Salim, A., & Kadarsih, D. (2023). Komunikasi Organisasi Pemerintah Desa dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Masyarakat di Desa Pamegarsari Kabupaten Bogor Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 15(02), 90. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v15i02.271>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta Salemba Empat.
- Schiau, I. (2016). Review of The Interpersonal Communication Book, 13th edition by Joseph A. Devito, New York: Pearson, 2012, 432 pages. *Romanian Journal of Communication and Public Relations*, 15(3), 101. <https://doi.org/10.21018/rjcpr.2013.3.197>
- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi. *Jurnal*

Economina, 2(11), 3276–3288.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, & Priadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Media (ed.); 1 ed.). Tahta Media Group.

Susiati, D. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 12–19.

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

Wardani, S. (2023). Komunikasi Organisasi Sebagai Kunci Efektivitas Dan Produktivitas Dalam Lingkungan Ekonomi Modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 242–247. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v3i2.151>



LAMPIRAN





Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
Jalan Mesjid Raya No.34, Sungguminasa
Kecamatan Somba Opu,
Kabupaten Gowa

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan, saya Achmad Fathanah Tarman, mahasiswa Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini, saya tengah melaksanakan penelitian sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir (skripsi) yang berjudul ***"Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa."*** Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuesioner yang telah saya lampirkan. Data dan informasi yang diperoleh melalui pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi.

Saya menjamin bahwa seluruh informasi dan identitas responden akan dijaga kerahasiaannya serta digunakan semata-mata untuk kepentingan akademis. Atas kesediaan dan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/i luangkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya Peneliti,

Achmad Fathanah Tarman

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu/Saudara/i pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan Alternatif Jawaban yang tersedia, sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Netral (N) : 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (☐) atau centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

Nama

Jenis Kelamin

: ☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia

: ☐ 20-30 Tahun

☐ 31-40 Tahun

☐ 51-60 Tahun Tahun

☐ 36-40 Tahun

☐ 41-45 Tahun

Pendidikan Terakhir

: ☐ SMA/SMK

☐ S2

☐ D3

☐ S3

☐ S1

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)						
NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keterbukaan						
1	Atasan saya selalu terbuka dalam menyampaikan informasi kepada bawahan.					
2	Saya dapat menyampaikan pendapat atau saran tanpa takut dikritik.					
Umpan Balik						
3	Atasan saya memberikan umpan balik yang jelas terhadap pekerjaan saya.					
4	Saya menerima kritik dan saran secara konstruktif dari rekan kerja.					
Konteks Situasional						
5	Saya menyesuaikan cara komunikasi saya dengan situasi yang ada.					
6	Saya memahami konteks komunikasi sebelum menyampaikan pesan.					
Keefektifan Penyampaian						
7	Saya menyampaikan pesan secara jelas dan mudah dipahami.					
8	Rekan kerja saya tidak mengalami kesulitan memahami instruksi saya.					
Hubungan Interpersonal						
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
10	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja.					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
11	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					
12	Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam pekerjaan saya.					
Kuantitas Kerja						
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
14	Saya dapat membagi waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas.					
Ketepatan Waktu						
15	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditentukan.					
16	Saya mampu mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas.					
Keandalan						
17	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai arahan atasan.					
18	Rekan kerja saya mempercayai saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
Inisiatif						
19	Saya mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan.					
20	Saya berusaha membantu rekan kerja tanpa diminta.					

Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas

r-tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

X.4.2	Pearson Correlation	-,021	,140	,029	,122	-,003	,399*	,096	1	,314	,187	,474**
	Sig. (2-tailed)	,901	,408	,862	,470	,987	,014	,572		,058	,269	,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.5.1	Pearson Correlation	,073	,188	-,180	-,011	,275	,191	,154	,314	1	,145	,448**
	Sig. (2-tailed)	,670	,266	,287	,948	,100	,256	,362	,058		,391	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.5.2	Pearson Correlation	,120	,081	-,111	,050	,226	,003	,382*	,187	,145	1	,438**
	Sig. (2-tailed)	,478	,634	,512	,767	,179	,984	,020	,269	,391		,007
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL_X	Pearson Correlation	,555**	,503**	,433**	,495**	,637**	,466**	,462**	,474**	,448**	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,007	,002	,000	,004	,004	,003	,005	,007	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,652	10

Validitas Kinerja Pegawai (Y)[illegible]

Y.4.2	Pearson Correlation	,453**	,175	,097	,064	,143	,160	,143	1	-,130	,078	,428**
	Sig. (2-tailed)	,005	,301	,567	,707	,397	,344	,397		,441	,647	,008
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5.1	Pearson Correlation	,143	,171	,170	,076	,260	,096	,307	-,130	1	,310	,488**
	Sig. (2-tailed)	,399	,311	,314	,654	,120	,573	,065	,441		,062	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5.2	Pearson Correlation	,204	,008	,241	,168	,186	,421**	,040	,078	,310	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,226	,963	,151	,320	,271	,009	,814	,647	,062		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,507**	,422**	,457**	,503**	,463**	,597**	,430**	,428**	,488**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,004	,001	,004	,000	,008	,008	,002	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	10

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi

Frequency Tabel

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	54,1	54,1	54,1
	Perempuan	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	3	8,1	8,1	8,1
	31-40	5	13,5	13,5	21,6
	41-50	14	37,8	37,8	59,5
	51-60	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	13,5	13,5	13,5
	S1	23	62,2	62,2	75,7
	S2	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Frequency

Statistics				
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		1,46	3,11	3,11
Median		1,00	3,00	3,00
Minimum		1	1	2
Maximum		2	4	4

Frequency

Statistics												
		X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	X.4.1	X.4.2	X.5.1	X.5.2	TOTAL X
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,62	3,54	3,89	3,84	3,97	3,92	3,97	3,84	3,92	4,05	38,57
Median		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48

Frequency Table

X.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10,8	10,8	10,8
	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	16,2
	Netral	10	27,0	27,0	43,2
	setuju	9	24,3	24,3	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	13,5
	Netral	14	37,8	37,8	51,4
	setuju	9	24,3	24,3	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	8,1
	Netral	12	32,4	32,4	40,5
	setuju	9	24,3	24,3	64,9
	Sangat Setuju	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	8,1
	Netral	8	21,6	21,6	29,7
	setuju	15	40,5	40,5	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0

X.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	10,8
	Netral	7	18,9	18,9	29,7
	setuju	9	24,3	24,3	54,1
	Sangat Setuju	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	10,8
	Netral	9	24,3	24,3	35,1
	setuju	9	24,3	24,3	59,5
	Sangat Setuju	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	8,1
	Netral	7	18,9	18,9	27,0
	setuju	13	35,1	35,1	62,2
	Sangat Setuju	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	4	10,8	10,8	18,9
	Netral	3	8,1	8,1	27,0
	setuju	13	35,1	35,1	62,2
	Sangat Setuju	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	4	10,8	10,8	13,5
	Netral	7	18,9	18,9	32,4
	setuju	10	27,0	27,0	59,5
	Sangat Setuju	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X.5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	13,5
	Netral	4	10,8	10,8	24,3
	setuju	10	27,0	27,0	51,4
	Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Frequency

Statistics												
		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	TOTAL_Y
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,92	3,65	3,84	4,03	3,89	3,78	3,89	3,70	3,81	3,73	38,24
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
Minimum		2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	26
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46

Frequency Table

Y.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	16,2	16,2	16,2
	Netral	4	10,8	10,8	27,0
	setuju	14	37,8	37,8	64,9
	Sangat Setuju	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	5	13,5	13,5	21,6
	Netral	7	18,9	18,9	40,5
	setuju	9	24,3	24,3	64,9
	Sangat Setuju	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13,5	13,5	13,5
	Netral	10	27,0	27,0	40,5
	setuju	8	21,6	21,6	62,2
	Sangat Setuju	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10,8	10,8	10,8
	Tidak Setuju	1	2,7	2,7	13,5
	Netral	3	8,1	8,1	21,6
	setuju	11	29,7	29,7	51,4
	Sangat Setuju	18	48,6	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13,5	13,5	13,5
	Netral	6	16,2	16,2	29,7
	setuju	14	37,8	37,8	67,6
	Sangat Setuju	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10,8	10,8	10,8
	Tidak Setuju	2	5,4	5,4	16,2
	Netral	8	21,6	21,6	37,8
	setuju	7	18,9	18,9	56,8
	Sangat Setuju	16	43,2	43,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2,7	2,7
	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	10,8
	Netral	6	16,2	16,2	27,0
	setuju	16	43,2	43,2	70,3
	Sangat Setuju	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	3	8,1	8,1	13,5
	Netral	8	21,6	21,6	35,1
	setuju	15	40,5	40,5	75,7
	Sangat Setuju	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	18,9	18,9	18,9
	Netral	8	21,6	21,6	40,5
	setuju	7	18,9	18,9	59,5
	Sangat Setuju	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	8,1	8,1	8,1
	Tidak Setuju	4	10,8	10,8	18,9
	Netral	7	18,9	18,9	37,8
	setuju	9	24,3	24,3	62,2
	Sangat Setuju	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 4. Hasil Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,285	,264	4,938
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,381	1	339,381	13,918	,001 ^b
	Residual	853,430	35	24,384		
	Total	1192,811	36			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,463	5,629		,004
	TOTAL_X	,539	,144	,533	,001
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					


Lampiran 5. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 6. Lembar Validasi Data dan Abstrak

Lembar Kontrol Validasi data (Kuantitatif)

MADE WITH XODO PDF READER AND EDITOR

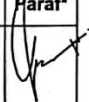



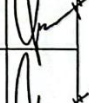
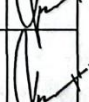
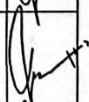
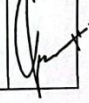



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

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

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		Achmad Fathanah Tarman		
NIM		105721121521		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Hj. Nurinaya, S.T., M.M		
NAMA VALIDATOR		Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si		

No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	2 Juli 2025	Sesuai	
2	Sumber data (data sekunder)	2 Juli 2025	Sesuai	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	2 Juli 2025	Sesuai	
4	Hasil Statistik deskriptif	2 Juli 2025	Sesuai	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	2 Juli 2025	Sesuai	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	2 Juli 2025	Sesuai	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	2 Juli 2025	Sesuai	
8	Hasil interpretasi data	2 Juli 2025	Sesuai	
9	Dokumentasi	2 Juli 2025	Sesuai	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lembar Kontrol Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
 Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Achmad Fathanah Tarman		
NIM		105721121521		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Dg. Maklassa, S.Pd, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Nurinayah, S.T, MM		
NAMA VALIDATOR		M. Hidayat, S.E, MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	17 Juli 2025	1. Penulisan* *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word->review->show markup</i> <div style="text-align: center;">ACC</div>	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 7. Keterangan Bebas Plagiasi



**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 : Achmad Fathanah Tarman
Nim : 105721121521
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	14%	25 %
3	Bab 3	8%	10 %
4	Bab 4	3%	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 Juli 2025
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nuzulita S. Hum..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

Scanned by TapScanner

Lampiran 8. Surat Penelitian

Surat Permohonan Izin Penelitian (LP3M Unismuh)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 6245/05/C.4-VIII/II/1446/2025

18 February 2025 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

19 Sya'ban 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 372/05/A.2-II/II/46/2025 tanggal 17 Februari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ACHMAD FATHANAH TARMAN**

No. Stambuk : **10572 1121521**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Februari 2025 s/d 21 April 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

Surat Izin Penelitian (DPM PTSP Sul-sel)



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 4063/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Gowa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6245/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 18 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ACHMAD FATHANAH TARMAN
Nomor Pokok	: 105721121521
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

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

" PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Februari s/d 07 April 2025**

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 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Surat Izin Penelitian (DPM PTSP Kab. Gowa)



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mal Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa 92111,
 Website dpmpptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/250/DPM-PTSP/PENELITIAN/II/2025 Lampiran : 1 (satu) lembar Perihal : <u>Surat Keterangan Penelitian</u>	Kepada Yth, DISPERINDAG KAB GOWA di – <u>Tempat</u>
---	--

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 4063/S.01/PTSP/2025 tanggal 21 Februari 2025 tentang Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara/i bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama :	ACHMAD FATHANAH TARMAN
Tempat/ Tanggal Lahir :	Makassar / 14 Mei 2003
Jenis Kelamin :	Laki-Laki
Nomor Pokok :	105721121521
Program Studi :	Manajemen
Pekerjaan/Lembaga :	Mahasiswa(S1)
Alamat :	Jl.Adyaksabaru Lr.B No 9

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi / Tesis / Disertasi / Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

"PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA"

Selama : 21 Februari 2025 s/d 7 April 2025

Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. **Penelitian** tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Surat Keterangan akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 25 Februari 2025



a.n. BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA



TT ELEKTRONIK

H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si
 Nip. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

Surat Izin Penelitian dari Intansi Objek Penelitian (Disperindag Kab. Gowa)



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
 Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 26 Februari 2025

K e p a d a

Nomor : 400.14.5.4 / 50 / PERDASTRI Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar
 Sifat : Biasa di_
 Lamp : - MAKASSAR
 Hal : **Rekomendasi Penelitian**

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor : 503/250/DPM-PTSP/PENELITIAN/II/2025 tanggal 25 Februari 2025, Tentang Surat Keterangan Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara (i) yang tersebut di bawah ini :

N a m a : ACHMAD FATHANAH TARMAN
 Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 14 Mei 2003
 Nomor Pokok : 105721121521
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl.Adyaksabaru Lr.B. No.9

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswa (i) UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi, terhitung mulai 21 Februari 2025 s/d 7 April 2025 dengan judul:

**“ PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
 DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA ”**

Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam lokasi penelitian.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PLT. KEPALA DINAS

Hj.RIKE SUSANTI .ST
 Pangkat : Pembina Tk.I / IV,b
 NIP : 196807311998032002

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



Scanned by TapScanner

Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN

Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 4 Agustus 2025

K e p a d a

Nomor : 400.14.5.4 / 51 / PERDASTRI Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar
Sifat : Biasa di_
Lamp : - MAKASSAR
Hal : **Keterangan Penelitian**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan telah selesainya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar atas nama:

N a m a : ACHMAD FATHANAH TARMAN
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 14 Mei 2003
Nomor Pokok : 105721121521
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl.Adyaksabaru Lr.B. No.9

Dengan ini kami menyatakan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan penelitiannya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang berlangsung sejak tanggal 21 Februari 2025 hingga 7 April 2025 dengan judul:

**“ PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA ”**

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian dengan baik, menjunjung tinggi etika akademik, serta menaati seluruh aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi kami.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PLT. KEPALA DINAS

Hj.RIKE SUSANTI .ST
Pangkat : Pembina Tk.I / IV.b
NIP : 196807311998032002

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



BIOGRAFI



Achmad Fathanah Tarman, nama panggilan Tata lahir pada tanggal 14 Mei 2003 di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti ini merupakan anak bungsu dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Tarman dan Ibu Nurliah. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN Pao-pao Permai, Kec. Somba Opu Kel. Paccinongan, Kab Gowa. Peneliti

Pernah menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Inpres Rappocini Kota Makassar pada tahun 2009 dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 21 Makassar, selesai pada tahun 2018, di tahun yang sama menempuh pendidikan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di MAN 1 Kota Makassar, lulus pada tahun 2021, kemudian pada tahun yang sama melanjutkan perguruan tinggi dan terdaftar sebagai salah satu mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Peneliti memilih Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.