

## Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pengurus Hmi Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang 2016-2020

Rizki Eka Oktavia<sup>1</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Raden Rahmat

Rizka Fibria Nugrahani<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Raden Rahmat

E-mail: [oktaviarizkyeka@gmail.com](mailto:oktaviarizkyeka@gmail.com), [rizka.fibria@uniramalang.ac.id](mailto:rizka.fibria@uniramalang.ac.id)

### Abstract

*The lack interpersonal communication that exists on the board of commissioners will cause several problems to arise. Such as the decline in the performance of the management, the relationship between the management is not harmonious, and the decreased sense of responsibility towards the duties of the field. Interpersonal communication between administrators is a supporting factor for improving the performance of the commissariat management. Different dynamics of interpersonal communication will shape the performance of different administrators. Each management task cannot be separated from the communication between the accompanying amangement. Each manager will achieve a good level of performance also because interpersonal communication between the manager ent is well established. This study aims to determine whether interpersonal communication has a relationship with the performance of the commisariat management. This study uses a quantitative approach with the type of correlation research.the sampling technique used was random sampling using a subject of 70 administrators consisting of the 2016-2020 period. The data collection method uses an interpersonal communication scale that has been tasted for validity with a reliability of 0.79 and a performance scale with a reliability of 0.79. data analysis used a simple product moment correlation analysis with the help of SPSSsoftware version 25 and 20. The result of the correlation analysis showed that there was a significant and positive relationship between interpersonal communication and performance ( $F = 0.517$ ; sig 0.000)*

**Keywords:** *Interpersonal communication, Performance*

### Abstrak

*Kurangnya Komunikasi Interpersonal yang ada pada pengurus komisariat akan menyebabkan beberapa masalah muncul. Seperti menurunnya kinerja pengurus, hubungan pengurus yang tidak harmonis, dan menurunnya rasa tanggungjawab terhadap tugas bidangnya. Komunikasi interpersonal antar pengurus menjadi faktor pendukung dari peningkatan kinerja pengurus komisariat. Dinamika komunikasi interpersonal yang berbeda akan membentuk kinerja pengurus yang berbeda pula. Setiap tugas pengurus juga tidak lepas dari komunikasi antar pengurus yang menyertainya. Setiap orang pengurus akan mencapai*

Copyright © 2022. Rizki Eka Oktavia. Rizka Fibria Nugrahani. All Right Reserved

| Submitted: 2022-11-13

| Revised: 2022-08-01

| Accepted: 2022-08-01

| Published: 2022-08-01



*tingkat kinerja yang baik juga dikarenakan komunikasi interpersonal antar pengurus terjalin dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal memiliki hubungan terhadap kinerja pengurus komisariat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample random sampling dengan menggunakan subjek sebanyak 70 orang pengurus terdiri dari periode 2016-2020. Metode pengambilan data menggunakan skala komunikasi interpersonal yang telah diuji validitasnya dengan reliabilitas sebesar 0,749 dan skala kinerja dengan reliabilitas sebesar 0,749. Analisis data menggunakan analisis korelasi product moment sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25 dan 20. Hasil analisis korelasi menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan positif dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja ( $F = 0,517$ ;  $sig = 0,000 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal akan kinerja pengurus komisariat bernilai sedang.*

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal, Kinerja

## Pendahuluan

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Jika kinerja pengurus organisasi baik maka tujuan organisasi akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pengurus menurun mengakibatkan kegiatan program kerja kepengurusan selama 1 periode menjadi terhambat dan tidak selesai tepat waktu sesuai target. Setiap organisasi pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja pengurusnya, waktu, dll. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pengurus tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu menjalankan program kerja secara optimal.

Menurut hasil penggalan data dengan 2 metode yakni wawancara dan observasi pada kepengurusan periode 2016- 2020 kinerja dari setiap divisi mulai mengalami penurunan yang signifikan, sehingga beberapa program kerja yang sudah disusun oleh pengurus melalui rapat kerja per-semester tidak terlaksana dengan maksimal. Data dari hasil wawancara dengan Ketua Umum HMI Komisariat Wahid Hasyim menunjukkan bahwa selain adanya faktor internal juga ada faktor eksternal yang menyebabkan beberapa pengurus tidak aktif di komisariat dan meninggalkan beberapa tanggungjawab tugas dari divisinya. Dari faktor internal

---

sendiri para pengurus memiliki masalah selain miss komunikasi atau kurangnya informasi secara personal pengurus setiap divisinya, Selain itu adapun faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal ada empat, yaitu Persepsi Interpersonal, Konsep Diri, Atraksi, dan hubungan interpersonal. Selain faktor internal juga ada faktor internal yang mempengaruhi, yaitu beberapa pengurus dari perdivisi diantaranya menikah, sibuk dengan pekerjaan, dan sibuk dengan urusan akademik dikampus.

Kurangnya kemampuan komunikasi yang baik antar pengurus membuat beberapa masalah yang mempengaruhi kegiatan yang sudah terencana. Setelah dilakukan observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan sebelumnya, mendapatkan suatu data informasi yang melatar belakangi adanya penelitian ini. Dari hasil observasi menunjukan ada beberapa pengurus yang jarang mengikuti kegiatan di komisariat.

Aktivitas komunikasi di organisasi senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi berperan penting untuk menjalin hubungan kerjasama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangata besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Pada kali ini adapun kasus menurunnya kinerja dari para pengurus, contoh kecil di Komisariat Wahid Hasyim sendiri yang mana para beberapa pengurus jarang aktif mengikuti setiap acara yang diadakan oleh pengurus lainnya. Kasus lainnya juga terjadi di kondisi internal pengurus HMI Cabang Malang, menurut salah satu pengurus HMI cabang menjelaskan terkait kondisi internal cabang yang hampir serupa, yaitu ada beberapa pengurus didalam struktural yang tidak begitu aktif dalam berbagai kegiatan. Dari wawancara yang dilakukan dengan salah satu pengurus cabang pun menghasilkan temuan bahwa beberapa pengurus cabang sebagian besar adalah mahasiswa semester tua, sudah lulus kuliah, dan mahasiswa S2 di beberapa kampus yang ada di Malang, selain itu kebanyakan mereka adalah mahasiswadari luar Malang. Karna pada tahun 2020-2021 adalah tahun dimana dilakukannya kebijakan pemerintah PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) sehingga beberapa kampus mengelurkan kebijakan kuliah online atau daring, hal tersebut juga membuat beberapa pengurus cabang memilih untuk pulang kampung ke kota mereka asal. Teknologi kini memang sudah canggih membuat beberapa orang dengan jarak yang jauh menjadi tetap dekat, tetapi kemampuan berkomunikasi juga diperlukan untuk tetap menjaga hubungan silaturahmi antar individu tetap harmonis dan tetap terjalin dengan baik. Dalam



Sunarto AW (2011) dalam era teknologi komunikasi manusia senantiasa menjalin interaksi baik secara bertatap muka maupun memanfaatkan bantuan berbagai media. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal sesuai dengan aturan tertentu, sehingga dengan cara begitu komunikasi yang dipandang sebagai proses. Dalam Sunarto AW (2011) dalam era teknologi komunikasi manusia senantiasa menjalin interaksi baik secara bertatap muka maupun memanfaatkan bantuan berbagai media. Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan bisa dikatakan ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi.

Selain karna faktor diatas, adapun faktor pendukung lainnya seperti masa pandemic seperti ini. Pada kepengurusan 2020-2021 selama 2 semester kepengurusan hampir tidak ada kegiatan atau program kerja yang terlaksana dengan maksimal, hal ini dikarenakan masa pandemi yang membuat pergerakan dari suatu organisasi menjadi sulit dan kesibukan dari berbagai pengurus yang cukup padat dilingkungan mereka tinggal. Dampak dari menurunnya kemampuan komunikasi interpersonal dengan kinerja ini dari periode kepengurusan 2018-2019 mendapatkan sebuah surat audiensi atau surat ktitikan dari 2 orang pengurus, dalam surat tersebut berisikan kritikan terhadap kinerja pengurus dan 6 kemampuan komunikasi antar pengurus yang tidak harmonis. Setelah kejadian tersebut, terjadi kembali pada kepengurusan periode 2021 yang berisikan hal yang sama pada kepengurusan sebelumnya. Dari sini sudah terlihat bahwasannya komunikasi interpersonal memang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pengurus.

Hubungan yang hangat, ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain. Menurut Charles H. Cooley (2005), Proses komunikasi yang dilakukan setiap hari berfungsi untuk memupuk dan memelihara hubungan kita dengan lingkungan Pada kali ini adapun kasus menurunnya kinerja dari para pengurus, contoh kecil di Komisariat Wahid Hasyim sendiri yang mana para beberapa pengurus jarang aktif mengikuti setiap acara yang

---

diadakan oleh pengurus lainnya. Kasus lainnya juga terjadi di Cabang Malang, menurut salah satu pengurus cabang menjelaskan terkait kondisi internal cabang yang hampir serupa, yaitu ada beberapa pengurus didalam struktura yang tidak begitu aktif dalam berbagai kegiatan. Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan bisa dikatakan ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi.

Menurut jurnal penelitian Muhammad Farizi Almubaroq (2016), Komunikasi interpersonal berperan untuk menyampaikan pesan atau informasi melalui saluran yang lebih mudah. Akan tetapi komunikasi sering kali menyebabkan kesalahan yang mengakibatkan kesalahpahaman bagi pihak yang terlibat sehingga menimbulkan sebuah konflik, Wirawan (2010). Kehadiran sebuah konflik dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Seseorang dalam menunjukkan kinerjanya membutuhkan dukungan baik melalui lingkungan, fasilitas dan sebagainya (Robbins, 1995 dalam Wirawan, 2010). Komunikasi dan kinerja pengurus berhubungan erat dan saling berhubungan, ketika komunikasi dilakukan untuk mengkoordinasikan suatu program kerja dalam kepengurusan dengan jelas, maka kinerja pengurus juga akan berkorelasi positif. Konflik, baik itu positif atau negatif, dapat mempengaruhi lingkungan yang ada di sekitar pengurus komisariat sehingga hal tersebut secara tidak langsung ikut mempengaruhi kinerja seorang pengurus.

## Metode

Menurut sugiyono (2018) secara umum penelitian dapat diartikan sebagai cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, serta mengatisipasinya sebuah masalah tersebut.

Penelitian ini hanya mengungkap data peristiwa yang sudah berlangsung yang telah ada pada responden. Penelitian ini bersifat ex-post facto, penelitian Ex post facto merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi.

Dalam penelitian ini juga menggunakan instrumen skala likert. Untuk analisis data menggunakan pendekatan Korelasi Product Moment yang merupakan sebuah istilah statistik yang menyatakan hubungan linier yang searah antara dua variabel atau lebih yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan)



dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio yang mana data tersebut adaah data yang sudah pernah terjadi atau masa lampau.

Penelitian ini dilaksanakan di HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang yang berlokasi di Desa Mojosari Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang, sebagai salah satu lembaga organisasi mahasiswa ekstra kampus Universitas Islam Radem Rahmat di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Penelitian terkait hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang dilaksanakan mulai tanggal 20 Februari 2021 sampai dengan tanggal 20 Agustus 2021 dengan menggunakan teknis penyebaran angket secara print out yang mana akan diisi oleh pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang periode 2016-2020.

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Untuk menggunakan sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan simple random sampling. Sugiyono (1998) jika populasi dibawah 100, maka seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan pada pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang periode 2016-2020. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif correlatif dengan variabel bebas yaitu kinerja (Y) dan variabel terikat yaitu Komunikasi Interpersonal (X). Subyek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert berbentuk kuisioner.

Menurut Azwar (2013) dalam Devi & Jeffry (2018), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasalam karakteristik variabel yang diamati. Adapun aspek-aspek variable yang ada pada penelitian ini adalah hubungan interpersonal dan kinerja pengurus.

- 1) Kinerja Aspek-aspek yang digunakan pada variable Y menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : a) Kualitas. b) Kuantitas. c) Pelaksanaan tugas. d) Tanggung Jawab. 2) Komunikasi Interpersonal Interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain

---

dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Aspek-aspek yang digunakan pada variable X menurut Johnson dalam (nurhayati, 2019) mengemukakan aspek-aspek kemampuan komunikasi interpersonal ialah sebagai berikut: a. Kemampuan untuk saling memahami. b. Kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan. c. Kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan. d. Kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan antarpribadi.

Adapun metode pengumpulan data Pengumpulan data ditujukan untuk mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa teknik sebagai bentuk penguatan data penelitian: a. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Dalam teknik ini hal yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian. Berkenaan dengan perilaku manusia, proses karna gejala-gejala dan responden yang diamati tidak terlalu besar. b. Angket atau kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai sesuatu. Masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mendapatkan data, angket disebarakan kepada subjek untuk kepentingan penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam proses penelitian guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Instrumen penelitian yang biasanya digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi atau penyebaran kuesioner.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi yang digunakan adalah observasi non partisipan. apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang periode 2016-2020. Pada penelitian ini tahap prosedur, sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu uji coba instrumen kesalah satu instansi yang memiliki tingkatan yang sama dengan tempat penelitian. Analisis data uji coba menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian dilakukanlah penelitian yang mana analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Adapun berikut analisis data uji coba instrumen. 1) Uji Coba Skala



Penelitian 1) Uji Validitas Menurut Arikunto, dalam Sujarwito (2011) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat

| Nilai CA    | Interpretasi  |
|-------------|---------------|
| 0,20 – 0,40 | rendah        |
| 0,40 – 0,60 | Sedang        |
| 0,60 – 0,80 | Tinggi        |
| 0,80 – 1,00 | sangat tinggi |

keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Dalam pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS versi 25. Pada  $r$  tabel dari 20 subyek dalam penelitian ini adalah 0,444 dengan menggunakan signifikansi 5%. Uji coba dilakukan kepada 50 orang terdiri dari 20 orang pengurus Komisariat Hasyim Asy'ari IAI Al-Qolam dan 30 orang pengurus Komisariat Peternakan Universitas Brawijaya. Angket kinerja berjumlah 64 item, Setelah data terkumpul kemudian dilakukan uji validitas terdapat 46 item valid pada skala kinerja

Uji Reabilitas Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Rumus Cronbach Alpha dengan kategori koefisien Guildford dalam soleh (2017) adalah sebagai berikut:

| Variabel                 | Nilai CA | Interpretasi |
|--------------------------|----------|--------------|
| Kinerja                  | 0,749    | Tinggi       |
| Komunikasi Interpersonal | 0,749    | Tinggi       |

Adapun hasil analisis menggunakan *SPSS versi 25* diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variable kinerja dan komunikasi interpersonal. Diatas merupakan hasil uji reabilitas skala kinerja dan skala komunikasi interpersonal. Nugroho dalam sujianto (2009) menyatakan reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Nilai reabilitas variabel kinerja sebesar 0,749 dan 0,749



untuk variabel komunikasi interpersonal. Dengan begitu kedua variabel dapat dikatakan reabilitas karena nilai cronbach alpha kedua variabel  $>0,60$ . Untuk menghindari kesalahan menggunakan instrumen penelitian, maka penulis melakukan pengujian instrumen dengan menggunakan teknik validitas eksternal yang mana instrumen diuji dengan cara membandingkan antara kriteria yang ada dengan fakta empiris di lapangan. Sedangkan untuk menguji apakah instrumen penelitian ini reliable, maka peneliti menggunakan internal consistency yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis statistik menggunakan software IBM SPSS Statistics 25.

#### a. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah perkiraan sementara atas suatu fenomena. Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara apakah dugaan tersebut benar-benar terjadi. i. Hipotesis Kerja ( $H_a$ ) Hipotesis alternative yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan Komunikasi Interpersonal dengan kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang Periode 2016-2020”. ii. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

$H_0$  (Hipotesis Nol) diuji secara statistik, maka  $H_0$  dalam penelitian ini adalah “tidak terdapat hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang periode 2016-2020”

### Hasil

Dalam penelitian ini untuk hasil menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, yang mana untuk melihat nilai residual terdistribusi normal. Ada beberapa pengujian yang dilakukan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mendekati kenyataan yang ada. Berikut hasil dari uji asumsi klasik; a) Uji Normalitas Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,711 dengan nilai signifikan 0,694 probabilitas  $0,694 > 0,05$  yang berarti data kinerja dan komunikasi interpersonal berdistribusi normal. Sehingga disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi secara normal. Berikut adalah tabel uji normalitas;

#### Correlation

| K | O



|                 |        |        |
|-----------------|--------|--------|
| Pearson         |        |        |
| Correlation     | 1      | ,517** |
| K               |        |        |
| Sig. (2-tailed) |        | ,000   |
| N               | 70     | 70     |
| Pearson         |        |        |
| Correlation     | ,517** | 1      |
| O               |        |        |
| Sig. (2-tailed) | ,000   |        |
| N               | 70     | 70     |

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan adalah nilai 1,306 dengan nilai signifikan 0,217. karena nilai signifikan F lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan komunikasi interpersonal bersifat linear.

Uji Hipotesis Berdasarkan analisis data hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai pearson correlation sebesar 0,517 berarti tingkat hubungan variabel sedang dengan nilai signifikan 0,000. Menurut Ghazali (2013) jika nilai signifikan hasil hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan dengan hubungan dari komunikasi interpersonal dengan kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hayim Unira Malang. Berikut tabel hasil analisis dari correlation:

Data Contoh (Palatino Linotype 10)

| Variabel                   | Rentang Nilai    | Kategori | Jumlah (n) | Persentase |
|----------------------------|------------------|----------|------------|------------|
| Kebersyukuran <sup>a</sup> | $x < 55$         | Rendah   | 24         | 12,63%     |
|                            | $55 \leq x < 85$ | Sedang   | 70         | 36,84%     |
|                            | $x \geq 85$      | Tinggi   | 96         | 50,53%     |
| Jumlah                     |                  |          | 190        | 100%       |

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang periode 2016-2020. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif correlatif dengan variabel bebas yaitu kinerja (Y) dan variabel terikat yaitu Komunikasi Interpersonal (X). Subyek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang,

---

teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert berbentuk kuisioner.

Pada hasil uji normalitas data yang sudah dianalisis menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Hasil analisis diperoleh nilai signifikan data hubungan kinerja terhadap hubungan komunikasi interpersonal  $0,694 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel berdistribusi secara normal.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan linearitas kedua variabel yaitu dengan melihat nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis uji linieritas. Didapatkan nilai F yang ditemukan adalah nilai 1,306 dengan nilai signifikan 0,217. karna nilai signifikan dari F adalah  $> 0,05$  maka disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan komunikasi interpersonal bersifat linear.

Berdasarkan hasil analisis correlation terdapat hubungan yang signifikan dari variabel kopurbamunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai correlation sebesar 0,517 berarti tingkat hubungan variabel bernilai sedang dengan nilai signifikan 0,000.

Artinya komunikasi interpersonal berhubungan dengan kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang. Dalam hal ini. Dalam hal ini dapat diketahui bahwasannya komunikasi interpersonal memiliki hubungan terhadap kinerja dari pengurus itu sendiri. Ketika memang kualitas komunikasi interpersonal antar pengurus memiliki penurunan, maka kinerja dari pengurus pun juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara 2 variabel, yang mana ketika menurunnya komunikasi interpersonal terhadap sesama pengurus maka menurun juga kinerja dari pengurus dan akan menimbulkan kemungkinan konflik yang ada dikomisariat itu sendiri. Adapun penelitian pendukung dari penelitian sebelumnya, yang mana hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Farizi Almubaroq memungkinkan konflik menjadi mediasi yang mempengaruhi komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPN Kabupaten Malang. Suranto (2011) menyatakan komunikasi interpersonal bertujuan membangun dan memelihara hubungan yang harmonis untuk melancarkan kegiatan dan memberikan bantuan. Adanya tujuan tersebut sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2000) yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dukungan yang diterima dan hubungan dengan organisasi. Namun di antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan dapat muncul konflik yang disebabkan adanya komunikasi yang tidak baik (Wirawan, 2010).



Adapun penelitian terdahulu oleh Benny Usman, menunjukkan ternyata komunikasi interpersonal berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu  $Y' = 8,867 + 0,762 X$  dimana nilai  $a = 8,867$  dan nilai  $b = 0,762$ . Ini berarti pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang dapat diketahui dengan melihat kenaikan nilai  $X$  yang diikuti pula dengan kenaikan nilai  $Y$  yang berarti jika komunikasi interpersonal ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan ikut meningkat.

Hasil Penelitian yang sudah ditemukan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muhammad (2011) yang menyatakan bahwa Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.

## Kesimpulan

Dari berbagai permasalahan yang melatar belakang ini adanya penelitian ini dengan sumber penggalan data secara interview, observasi, dan penelitian dengan menggunakan angket menghasilkan bahwa memang adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pengurus. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa memang terdapat hubungan yang signifikan dari komunikasi interpersonal dengan kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hasyim Unira Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $F$  hitung yang ditemukan adalah nilai 1,306 dengan nilai signifikan 0,217. karena nilai signifikan  $F$  lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan komunikasi interpersonal bersifat linear. nilai pearson correlation sebesar 0,517 berarti tingkat hubungan variabel sedang dengan nilai signifikan 0,000. Menurut Ghazali (2013) jika nilai signifikan hasil hitung  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kinerja ( $Y$ ) berhubungan terhadap variabel terikat komunikasi interpersonal ( $X$ ). Oleh karena itu dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan sedang

dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus HMI Komisariat Wahid Hayim Unira Malang dengan nilai sedang.

## Referensi

- Abdullah, D. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika spot Kadipaten. *Fakultas ekonomi UNMA*, 1-65.
- Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja pada badan pertahanan nasional (BNP) Kabupaten Malang. *Universitas Brawijaya*, 1-29.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. 1-7.
- Ayu, d. K., & sinaulan, J. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ptbintang satoe doea. *Jurnalekonomi*, 20.
- Azwar, s. (2011). *Metode penelitian*.yogyakarta: pustaka pelajar.
- Darmawan, f. (2008). Hubungan komunikasi dalam organisasi dengan kinerja karyawan PT tirta cipta nugroho semarang. *Researchgate*, 1-15.
- Gumay, S. A. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Universitas diponegoro*, 35-37.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri Organisasi*.Sidoarjo: Zafatama Jwara.
- Hasna, a. (2019). Hubungan antaraKeterbukaan Diri (Self- disclosure) terhadap. *Universitas negri surabaya*.
- Hayati, f. A., & susetyo, e. (2020). Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pkbm insan karya tangerang selatan. *Jenius*, 2-9.
- Ilham, A. N. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya:Universitas Airlangga.
- Indah Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui KepuasanKerja Disiplin Kerja. *Universitas PendidikanIndonesia*, 1-70.
- Latief, H. M. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan motivasi belajar siswa kelas XI SMAN 1Sentolo tahun ajaran 2017/2012. *UniversitasPGRI Yogyakarta*, 34-35.
- MA, P. D. (2005). *Komunikasi Modernisasi*. Bandung:Mandar Maju.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:pt remaja rosdakarya.
- Mantra, I. B. (2004). Filsafat Penelitian Metode PenelitianSosial. *Pustaka Pelajar*, 37-39.
- Nathania. (2014). Hubungan aliran komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan dipt sarana lubitama semesta. *Jurnal e-komunikasi*, 3-9.



- Ni'mah, m., hardjajani, t., & karyanta, n. A. (2009). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan interaksi teman sebaya dengan penyesuaian sosial pada remaja di smp n 1 sukoharjo. *Psikologi FK Universitas Negeri Surakarta*, 38-45.
- Sugiyono, p. D. (2015). *Statistik Nonparametris untuk penelitian*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang. *Universitas PGRI Palembang*, 1-60.
- Wandi, d., adha, s., & asriyah, i. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (bpbd) provinsi banten. *Stieb*, 1-13.
- Wijoyo, S. (Psikologi Industri Organisasi). 2010. Jakarta:Pranadamedia Group.
- Winarsunu, t. (2015). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: ummpress.
- Nurhayati, s. (2019). Hubungan antara Keterbukaan Diri (Self-disclosure) terhadapKemampuan mercubuanaKomunikasi Interpersonalpada Remaja. *Universitas mercu buana yogyakarta*, 10-27.
- Rahayu, i. (2016). Pengaruh kopetensi sikap dan tindakan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. *FEN Uin sunan kalijaga Yogyakarta*, 8-19.
- Rahmadani, a. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt taspen (persero) cabang pematangsiantar. *Manajemen*, 1-8.
- Rakhmad, D. J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakur