

# PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, PENGAWASAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

Oleh :

**Fitri Eka Wahyuningsih**

**NPM : 4119500278**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**



# PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, PENGAWASAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Fitri Eka Wahyuningsih**

**NPM : 4119500278**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**





# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO:**

“*apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya menemukanmu (Ali bin Abi Thalib)*”

**PERSEMBAHAN**

Persembahan skripsi ini diberikan kepada:

1. Kedua Orang Tua saya, Bapak M. Anwar Ilyas dan Mamah Khaeriyah yang telah memberikan support moral dan moril.
2. Adek saya, Arini Dwi Utami yang selalu membeikan semangat dan menghibur saya.
3. Semua keluarga besar yang selalu memberikan dorongan semangat sepenuh hati dan selalu menghibur saya.
4. Orang-orang terdekat saya yang menjadi tempat saya bercerita, memberikan semangat.
5. Almamater saya yang sudah memberikan dampak positif tentang kehidupan dalam kampus yang sebenarnya.
6. 

**ABSTRAK**

**Fitri Eka Wahyuningsih, 4119500278, 2023, Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pengawasan dan Efektivitas kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.**

Suatu institusi memliki tujuan – tujuan yang telah ditetapkan. Tercapai atau tidaknya tujuan institusi juga ditentukan oleh peranan kinerja sumber daya manusia didalamnya. Dalam memberikan pelayanan yang baik pemerintah membutuhkan kinerja yang luar biasa dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pengawasan dan Efektivitas kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara. Instrumen penelitian berupa penyebaran kuesioner jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji *Method of Successive Interval* (MSI), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 3,603 (positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,01 ˂ 0,05 atau hipotesis diterima. 2) Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai uji t sebesar -0,410 (negatif) dengan nilai signifikan 0,685 ˃ 0,05 atau hipotesis ditolak. 3) Efektivitas kerja berpengaruh tehadap kinerja dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 2,251 (positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,033 ˂ 0,05atau hipotesis diterima. 4) Terdapat pengaruh secara simultan komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja terhadap kinerjadengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ˂ 0,05 atau hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Pengawasan, Efektivitas Kerja, Kinerja.

# *ABSTRACT*

***Fitri Eka Wahyuningsih, 4119500278, 2023, The Influence of Interpersonal Communication, Supervision and Work Effectiveness on the Performance of the State Civil Apparatus Secretariat Office of the Tegal City DPRD.***

*An institution has goals that have been set. Whether or not institutional goals are achieved is also determined by the role of human resource performance in it. In providing good service the government requires extraordinary performance from the State Civil Apparatus. This study aims to determine the effect of Interpersonal Communication, Supervision and Work Effectiveness on the Performance of the State Civil Apparatus at the Tegal City DPRD Secretariat Office.*

*Data collection techniques using observation techniques, interviews. The research instrument was distributing questionnaires. The number of samples in this study were 30 respondents. While the data analysis technique used is the validity test, reliability test, Method of Successive Interval (MSI) test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination.*

*The results showed that 1) interpersonal communication has an effect on performance as evidenced by the regression coefficient value of 3.603 (positive) with a significant value of 0.01 ˂ 0.05 or the hypothesis is accepted. 2) Supervision has no effect on performance as evidenced by the regression coefficient value of -0.410 (negative) with a significant value of 0.685 ˃ 0.05 or the hypothesis is rejected. 3) Work effectiveness has an effect on performance as evidenced by the regression coefficient value of 2.251 (positive) with a significant value of 0.033 ˂ 0.05 or the hypothesis is accepted. 4) There is a simultaneous influence of interpersonal communication, supervision and work effectiveness on performance with a significance value of 0.000 ˂ 0.05 or the hypothesis is accepted.*

*From the results of this study it can be concluded that interpersonal communication, supervision and work effectiveness have a positive and significant simultaneous effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Tegal City DPRD Secretariat office.*

*Keywords: Interpersonal Communication, Supervision, Work Effectiveness, Performance*

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpesonal, Pengawasan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai  tanpa bantuan dari berbagai pihak maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany R, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dan selaku Dosen Pembimbing II.
3. Setyowati Subroto, S.E,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 15 Juni 2023

  Fitri Eka Wahyuningsih

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc139982554)

[HALAMAN PESETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc139982556)

[HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc139982557)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc139982558)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc139982559)

[ABSTRAK vi](#_Toc139982560)

[*ABSTRACT* vii](#_Toc139982561)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc139982562)

[DAFTAR ISI x](#_Toc139982563)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc139982564)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc139982565)

[DAFTAR LAMPIRAN xv](#_Toc139982566)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc139982567)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc139982568)

[B. Perumusan Masalah 5](#_Toc139982569)

[C. Tujuan Penelitian 5](#_Toc139982570)

[D. Manfaat Penelitian 6](#_Toc139982571)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7](#_Toc139982572)

[A. Landasan Teori 7](#_Toc139982573)

[1. Kinerja Pegawai 7](#_Toc139982574)

[2. Komunikasi Interpersonal 12](#_Toc139982575)

[3. Pengawasan 17](#_Toc139982576)

[4. Efektivitas Kerja 22](#_Toc139982577)

[B. Penelitian Terdahulu 28](#_Toc139982578)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 37](#_Toc139982579)

[D. Hipotesis 39](#_Toc139982580)

[BAB III METODE PENELITIAN 41](#_Toc139982581)

[A. Jenis Penelitian 41](#_Toc139982582)

[B. Populasi dan Sampel 41](#_Toc139982583)

[1. Populasi 41](#_Toc139982584)

[2. Sampel 41](#_Toc139982585)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 42](#_Toc139982586)

[1. Definisi Konseptual 42](#_Toc139982587)

[2. Definisi Operasional 43](#_Toc139982588)

[D. Teknik Pengumpulan Data 45](#_Toc139982589)

[E. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 46](#_Toc139982590)

[1. Uji Validitas 46](#_Toc139982591)

[2. Uji Reliabilitas 46](#_Toc139982592)

[F. Teknik Analisis Data 47](#_Toc139982593)

[2. Uji Asumsi Klasik 48](#_Toc139982594)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 50](#_Toc139982595)

[4. Uji Hipotesis 51](#_Toc139982596)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56](#_Toc139982597)

[A. Gambaran Umum 56](#_Toc139982598)

[1. Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal 56](#_Toc139982599)

[2. Visi dan Misi 56](#_Toc139982600)

[B. Hasil Penelitian 61](#_Toc139982601)

[1. Gambaran Umum Responden 61](#_Toc139982602)

[3. *Method of Succesive interval* (MSI) 65](#_Toc139982603)

[4. Uji Asumsi Klasik 66](#_Toc139982604)

[5. Uji Regresi Linier Berganda 72](#_Toc139982605)

[6. Uji Hipotesis 73](#_Toc139982606)

[a. Uji Parsial (Uji t) 73](#_Toc139982607)

[b. Uji Simultan (Uji F) 75](#_Toc139982608)

[7. Uji Koefisien Determinasi 76](#_Toc139982609)

[C. Pembahasan 77](#_Toc139982610)

[1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal 77](#_Toc139982611)

[2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal 78](#_Toc139982612)

[3. Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD kota Tegal 80](#_Toc139982613)

[4. Pengaruh komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal 81](#_Toc139982614)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82](#_Toc139982615)

[A. Kesimpulan 82](#_Toc139982616)

[B. Saran 83](#_Toc139982617)

[DAFTAR PUSTAKA 84](#_Toc139982618)

[LAMPIRAN 87](#_Toc139982619)

# DAFTAR TABEL

[Tabel 1 Data keterlambatan 2](#_Toc139467122)

[Tabel 2 Penelitian Terdahulu 33](#_Toc139467123)

[Tabel 3 Data Sampel Penelitian 42](#_Toc139467124)

[Tabel 4 Operasionalisasi Variabel 43](#_Toc139467125)

[Tabel 5 Skala Likert 46](#_Toc139467126)

[Tabel 6 Data Responden 62](#_Toc139467127)

[Tabel 7 Uji Validitas 63](#_Toc139467128)

[Tabel 8 Uji Reabilitas 65](#_Toc139467129)

[Tabel 9 Uji Normalitas 67](#_Toc139467130)

[Tabel 10 Uji Multikolinieritas 70](#_Toc139467131)

[Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas 71](#_Toc139467132)

[Tabel 12 Uji Regresi Linier Berganda 72](#_Toc139467133)

[Tabel 13 Hasil Uji t 74](#_Toc139467134)

[Tabel 14 Hasil Uji F 76](#_Toc139467135)

[Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi 76](#_Toc139467136)

# DAFTAR GAMBAR

[[Gambar 1 Kerangka Pemikiran 39](#_Toc127539030)](#_Toc138318231)

[[Gambar 2 Struktur Organisasi 57](#_Toc127539030)](#_Toc138318232)

[[Gambar 3 Histogram Uji Normalitas 68](#_Toc127539030)](#_Toc138318233)

[[Gambar 4](#_Toc127539030) *[P-Plot of Regression Standardized Residual](#_Toc127539030)* [69](#_Toc127539030)](#_Toc138318234)

[[Gambar 5](#_Toc127539030) *[Scatterplot](#_Toc127539030)* [Uji Heterokedastisitas 71](#_Toc127539030)](#_Toc138318235)

# DAFTAR LAMPIRAN

[Lampiran 1 Lembar Kuesioner 88](#_Toc139467141)

[Lampiran 2 Jawaban Responden Pernyataan Kinerja 94](#_Toc139467142)

[Lampiran 3 Jawaban Responden Pernyataan Komunikasi Interpersonal 95](#_Toc139467143)

[Lampiran 4 Jawaban Responden Pengawasan 96](#_Toc139467144)

[Lampiran 5 Jawaban Pernyataan Efektivitas kerja 97](#_Toc139467145)

[Lampiran 6 Uji Validitas Kinerja 98](#_Toc139467146)

[Lampiran 7 Uji Validitas Komunikasi Interpersonal 99](#_Toc139467147)

[Lampiran 8 Uji Validitas Pengawasan 101](#_Toc139467148)

[Lampiran 9 Uji Validitas Efektivitas Kerja 102](#_Toc139467149)

[Lampiran 10 Data Uji MSI Kinerja 104](#_Toc139467150)

[Lampiran 11 Data Uji MSI Komunikasi Intepersonal 105](#_Toc139467151)

[Lampiran 12 Data Uji MSI Pengawasan 106](#_Toc139467152)

[Lampiran 13 Data Uji MSI Efektivitas Kerja 107](#_Toc139467153)

[Lampiran 14 Uji Normalitas 108](#_Toc139467154)

[Lampiran 15 Uji Multikolinieritas 109](#_Toc139467155)

[Lampiran 16 Uji Heteroskedastisitas 110](#_Toc139467156)

[Lampiran 17 Uji Regresi Linier Berganda 111](#_Toc139467157)

[Lampiran 18 Uji Hipotesis 112](#_Toc139467158)

[Lampiran 19 r-tabel 113](#_Toc139467159)

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor strategis dalam menentukan institusi yang sehat atau tidak. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terencana berkepanjangan adalah kebutuhan mutlak, terutama untuk pandangan masa depan institusi. Dalam kondisi tersebut manajemen harus bisa mengembangkan cara baru untuk membuat pegawai tetap produktif dan untuk mengembangkan peluang mereka untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin pada institusi. Sedangkan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2011)

Suatu institusi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tercapai atau tidaknya tujuan institusi juga ditentukan oleh peranan kinerja sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, para pimpinan perlu menyelesaikan permasalahan tentang bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik sehingga institusi dapat mencapai tujuan.

Dalam memberikan pelayanan yang baik, pemerintah membutuhkan kinerja yang luar biasa dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menjalankan pelayanan yang baik erat kaitannya dengan menemukan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia yang bermutu dalam pelayanan ditentukan oleh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang jujur, profesional dan netral. Kinerja seorang pegawai adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan oleh perilaku pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan pribadi atau kelompok. Kinerja dapat menjadi cara bagi institusi untuk mengukur keterampilan dan kemampuan pegawai.

Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal tentunya juga ingin menghasilkan kinerja pegawai yang baik agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Namun Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal pada bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023 mengalami fluktuasi pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dilihat dari keterlambatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal pada saat apel pagi

Tabel 1
Data keterlambatan apel pagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal bulan Oktober 2022 – Maret 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Bulan | Terlambat (menit) |
| <10 | 11-20 | 21-30 | >30 |
| Oktober 2022 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| November | 5 | 3 | 2 | 1 |
| Desember | 4 | 7 | 5 | 3 |
| Januari 2023 | 5 | 6 | 3 | 2 |
| Februari | 7 | 6 | 4 | 5 |
| Maret | 8 | 5 | 7 | 9 |

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Tegal

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data keterlambatan apel pagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada periode Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023 bahwa tingkat keterlambatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal masih cenderung tinggi. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat keterlambatan setiap bulannya menunjukkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang optimal.

Merujuk pada pemahaman kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja. Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang paling efektif dan dominan pada kegiatan sehari-hari dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal akan menjadi baik apabila penggunaannya diwaktu yang tepat, jika tidak maka akan terjadi kesalahpahaman pengertian dalam berkomunikasi atau yang sering disebut dengan *miss communication*. Selain itu pemberian pengawasan yang maksimal serta kinerja yang efektif dalam suatu instansi akan mempermudah institusi tersebut dalam hal pencapaian tujuan. Apabila suatu institusi belum menciptakan kinerja yang baik seperti dengan adanya pengawasan yang rutin, maka institusi tersebut akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan.

Hal ini seperti yang terjadi pada kantor sekretariat DPRD Kota Tegal dimana komunikasi interpersonal yang belum efektif, kurangnya sistem pengawasan dan kurang optimalnya efektivitas kerja. Setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara di kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal ditemukan pemasalahan-pemasalahan yang berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya: Pada kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal seringkali terjadi *miss communication* pada saat mempersiapkan kelengkapan dokumen ketika akan adanya kunjungan dari instansi luar. Selain itu juga *miss communication* sering terjadi pada saat penyampaian tugas yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal dinilai belum efektif sehingga dapat menghambat kinerja.

 Fenomena yang berkaitan dengan pengawasan yaitu kurangnya pengawasan dari pemimpin, dilihat dari pegawai yang sering terlambat pada saat apel pagi (data tertera pada tabel 1). Kemudian fenomena yang berkaitan dengan efektivitas kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, dan menunda pekerjaanya. Hal tesebut membuat tingkat efektivitas kerja pegawainya masih belum maksimal, sehingga peneliti ingin meninjau kembali mengapa hal tersebut terjadi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang disertai beberapa alasan terkait dengan komunikasi interpersonal, pengawasan, efektivitas kerja dan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pengawasan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal”, sebagai judul penelitian.

## **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretaiat DPRD Kota Tegal?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Seketariat DPRD Kota Tegal?
3. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal?
4. Apakah komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja secara bersama-sama bepengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Seketariat DPRD Kota Tegal?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Seketariat DPRD Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam kajian penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel komunikasi interpersonal, pengawasan, efektivitas kerja dan kinerja.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan infomasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi Sekretaiat DPRD Kota Tegal tentang pengelolaan anggota organisasi sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep dan proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis tentang variabel-variabel dalam penelitian.

### Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job reqruitment*).

Mangkunegara (2019:67) mendefinisikan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian pengertian kinerja pegawai menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekejaan atau pofesi yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2019:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

1. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja kayawan menurut Mangkunegara (2017:75) ada 4, yaitu:

1. Kualitas kerja, meliputi:
2. Ketepatan
3. Ketelitian
4. Keterampilan
5. Kebersihan
6. Kuantitas kerja, meliputi:
7. Output rutin
8. Tanggung jawab, meliputi:
9. Dapat tidaknya mengikuti instruksi
10. Kemampuan
11. Inisiatif
12. Kehati-hatian
13. kerajinan
14. Sikap, meliputi:
15. Sikap karyawan lain
16. Sikap terhadap pekerjaan
17. Kerjasama

Mahmudi (2005:20) menyebutkan bebrapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Personal (individu), meliputi:
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Kepercayaan diri
5. Kepemimpinan, meliputi:
6. Kualitas dalam memberikan arahan
7. Dukungan yang diberikan pimpinan
8. Tim, meliputi:
9. Semangat yang diberikan rekan satu tim
10. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim
11. Kekompakan anggota lain
12. Sistem, meliputi:
13. Sistem kerja
14. Fasilitas kerja

Kasmir (2016:208) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

1. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

1. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

1. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

1. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas kantor sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut meupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

1. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secapatnya.

Bangun (2012:233) menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan kelompok maupun individu merupakan bagian dari persyaratan yang dijadikan sebagai standar pekejaan.

1. Kualitas pekerjaan

Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, pegawai harus dibekali dengan persyaratan tertentu yang digunakan sebagai dasar melaksanakan pekerjaan.

1. Ketepatan waktu

Beberapa pekerjaan memiliki ketergantungan atau keterikatan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya sehingga membutuhkan ketepatan waktu dalam menyelesaikannya. Jadi apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu hal itu dapat menghambat pekerjaan dibagian lainnya.

1. Kehadiran

Kinerja pegawai dapat ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas.

1. Kemampuan kerjasama

Jenis pekerjaan tertentu memungkinkan untuk diselesaikan oleh dua orang atau secara tim, sehingga membutuhkan kerjasama.

### Komunikasi Interpersonal

1. Komunikasi Interpersonal (*Interpersonal Communication*)

Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) pada dasarnya merupakan jalinan hubungan interaktif antara seorang individu dan individu lain di mana lambang-lambang pesan secara efektif digunakan, terutama lambang-lambang bahasa. Penggunaan lambang-lambang bahasa verbal, terutama yang besifat lisan, di dalam kenyataan kerap kali disertai dengan bahasa isyarat terutama gerak atau bahasa tubuh (*body language*), seperti senyuman, tertawa dan menggeleng atau menganggukkan kepala (Pawito, 2008:2).

Komunikasi interpersonal pada umumnya dipahami lebih bersifat pribadi dan berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Sebagian komunikasi anatarpribadi memang memiliki tujuan, misalnya apabila seseorang dating untuk meminta saran atau pendapat kepada orang lain. Akan tetapi, komunikasi interpersonal dapat juga terjadi relatif tanpa tujuan atau maksud tertentu yang jelas, misalnya ketika seseorang sedang bertamu dengan temannya dan mereka itu saling berbicara dan bercanda (Pawito, 2008:2).

Konsep jalinan hubungan (*relationship*) sangat penting dalam kajian komunikasi interpersonal. Jalinan hubungan merupakan seperangkat harapan yang ada pada partisipan yang dengan itu mereka menunjukkan perilaku tertentu di dalam berkomunikasi. Hal ini tampak, misalnya, ketika dalam menggunakan kata-kata mereka lebih selektif. Akan tetapi, seseorang yang bertemu dengan teman akrab cenderung terbuka dan spontan. Terdapat sejumlah asumsi lain mengenai jalinan hubungan sebagaimana menurut Pawito (2008:3) bahwa:

1. Jalinan hubungan senantiasa terkait dengan komunikasi dan tak mungkin dapat dipisahkan.
2. Sifat jalinan hubungan ditentukan oleh komunikasi yang berlangsung di antara individu partisipan.
3. Jalinan hubungan biasanya didefinisikan secara lebih implisit (tidak/kurang bersifat eksplisit).
4. Jalinan hubungan berkembang seiring dengan waktu melalui proses negosiasi diantara partisipan.
5. Jalinan hubungan, karena itu bersifat dinamis.

*Relationship* dalam konteks komunikasi interpersonal tidak selamanya bersifat simetris. Tidak jarang terdapat kecenderungan dominasi dalam jalinan hubungan interpersonal secara relatif, kendatipun negosiasi senantiasa lebih mudah diupayakan dalam komunikasi interpersonal dibanding dengan komunikasi manapun. Dalam hubungan ini, tujuan personal (atau kemungkinan lain tujuan sosial) menjadi faktor penentu kesepakatan (kecenderungan konvegensi) dianatara partisipan komunikasi.

Dalam hubungan ini, dapat kiranya dihipotesiskan bahwa semakin personal (besifat pibadi) suatu orientasi tujuan komunikasi maka akan semakin sulit diperoleh konvergensi. Begitu juga sebaliknya, semakin bersifat sosial orientasi tujuan atau maksud komunikasi maka akan semakin mudah dicapai kesepakatan.

1. Dimensi dan Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Pawito (2008:4-6) dimensi dan indikator-indikator komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

1. *Initiation*

Pada tahap ini, setiap partisipan saling membuat kalkulasi atau menaksir-naksir satu dengan lain, dan mencoba mengupayakan penyesuaian. Wujud dari penyesuaian misalnya, tersenyum, menganggukkan kepala, saling memperkenalkan diri dan mengucapkan kata-kata yang santun atau basa-basi. Hubungan akan dilanjutkan ataukah tidak akan tergantung pada situasi yang berkembang kemudian. Dalam kontek indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tersenyum, artinya setiap aktivitas harus dijalani oleh pegawai berpijak pada keramah-tamahan (misalnya: tersenyum atau menganggukan kepala ketika berpapasan dengan pegawai atau orang lain di kantor)
2. Menganggukan kepala, artinya saling sapa ketika berpapasan atau bertemu di ruang lain setidaknya menyapa dengan menganggukkan kepala tehadap sesama rekan kerja atau terhadap pimpinan
3. Saling memperkenalkan diri apabila terjadi ada seseorang yang dating (tamu) ingin bertemu dengan rekan kerja
4. Sopan santun, dipahami sebagai aktivitas yang dijalani oleh pegawai di kantor harus mampu bersikap sopan santun
5. Eksplorasi

Pada tahap ini, partisipan saling berusaha mengetahui karakter orang lain, misalnya minat, motif dan nilai-nilai yang dipegang. Wujud dari eksplorasi ini misalnya, partisipan saling mengajukan pertanyaan tentang kebiasaan, pekerjaan atau mungkin tempat tinggal.

1. Intensifikasi

Pada tahap ini partisipan saling bertanya kepada diri sendiri, apakah jalinan komunikasi diteruskan atau tidak. Kendatipun intensifikasi ini pada umumnya sulit diamati, namun yang menentukan apakah jalinan komunikasi diteruskan atau tidak adalah keyakinan akan manfaat dari jalinan komunikasi yang terbentuk atau setidaknya aktivitas komunikasi yang berlangsung. Semakin diyakini manfaat yang diperoleh maka akan semakin berlanjut jalinan hubungan atau komunikasi yang berlangsung.

1. Formalisasi

Pada tahap ini, partisipan saling sepakat mengenai hal-hal tertentu yang kemudian terformalisasikan ke dalam berbagai tingkah laku. Misalnya, berjanji untuk bertemu lagi, menandatangani kontrak bisnis. Sampai sejauh ini jalinan hubungan berjalan lancar dan harmonis.

1. Redefnisi

Pada tahap ini jalinan hubungan dan komunikasi yang ada dihadapkan pada persoalan-persoalan baru dan silih berganti seiring dengan berjalannya waktu. Kecenderungan kembali saling menaksir-naksir satu dengan lain, membuat kalkulasi-kalkulasi baru tentang hubungan yang telah berjalan menjadi dominan. Hasil dari kalkulasi ulang ini akan menentukan apakah hubungan yang harmonis selama ini akan tetap harmonis atau justru akan menghadapi persoalan yang semakin berat.

1. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
2. Berguna bagi personalia, artinya terciptanya kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang yang bermanfaat bagi personalia atau *human resources*.
3. Pengembangan SDM internal, terciptanya kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan pengembangan SDM secara internal.
4. Pencapaian rencana karir pegawai, terciptanya kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang sebagai upaya tercapainya rencana karir.

### Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan Kerja

Siagian (2014:213) menjelaskan jika proses pengamatan dari pelaksana seluruh kegiatan oganisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2016:25) pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau tejadi kembali.

Kadarisman (2015:173) mendeskripsikan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksana tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian pengawasan menurut para ahli, dapat dideskipsikan bahwa pengawasan keja adalah salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu tindakan pengamatan secara menyeluruh, baik pengamatan positif maupun negatif yang bertujuan untuk menjamin pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang kinerja dilakukan sesuai dengan ketetapan atau aturan dalam rangka mencapai tujuan.

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi menurut Handoko (2016:363), diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan oganisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari. Melalui fungsi pengawasan pemimpin mendeteksi perubahan-peubahan yang berpengaruh pada organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan peubahan-perubahan yang terjadi.

1. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Pegawai harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetp terjaga.

1. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, pemimpin dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

1. Kebutuhan pemimpin untuk mendelegasikan wewenang

Bila pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara pemimpin dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, pemimpin tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

1. Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2009:90) dimensi dan indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Indikator dalam standar pelakasanaan adalah ada atau tidaknya standar yang ditetapkan dalam perusahaan. Dalam pengawasan standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

1. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kinerja, yaitu:

1. Pengamatan
2. Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
3. Metode-metode otomatis
4. Pengujian atau dengan pengambilan sampel
5. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi pegawai sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas, indikator yang digunakan dalam penelitian kineja adalah melakukan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi organisasi.

1. Tindakan koreksi

Pengendalian tindakan koreksi yang dilihat berdasarkan penyimpangan dari standar yang ditetapkan.

Siagian (2014:35) mengemukakan tiga indikator mekanisme pengawasan, antara lain:

1. Kontrol masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan individu dengan kepentingan utama organisasi melalui penyaringan pegawai yang tepat dan memastikan bahwa pegawai terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti: seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

1. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling rendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan organisasi, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja pegawai. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa pemimpin memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindah, seperti: standar, evaluasi, perbandingan dan perbaikan.

1. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti pimpinan. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh pegawai.

### Efektivitas Kerja

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2011:57). Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2014:22).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas diperoleh suatu kesimpulan, bahwa efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan sebagai aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah seorang pegawai yang dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan institusi melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan organsiasi.

1. Faktor-faktor Efektivitas Kerja

Menurut Denison dalam Khairul Saleh (2010:18), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1. Karakteristik Oganisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relative tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara institusi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di smaping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

1. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap peubahan lingkungan.

1. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataan para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena peilaku merekalah yang dalam jangka panjangakan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang berlangsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada didalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

Adapun faktor- faktor menurut Richard M. Steers (1985:10) yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja antara lain:

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

1. Karakteristik lingkungan

Secara keseluruhan, lingkungan organisasi meliputi peralatan, perlengkapan, hubungan antar pegawai, kondisi kerja. Karakteristik lingkungan ini terus berubah. Artinya, ada karakteristik ketidakpastian karena selalu ada dalam proses yang dinamis.

1. Karakteristik pegawai

Walaupun sarana dan prasarana sudah baik, mekanisme kerja sudah baik, namun tidak ada artinya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memenuhinya, sebagai faktor ini paling besar pengaruhnya terhadap efisiensi kerja.

1. Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja

Berikut dimensi efektivitas kerja menurut Denison dalam Khairul Saleh (2010:45) sebagai berikut:

1. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlbatan (*involvemen*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

Keterlibatan perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut gagasan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu: pemberdayaan (*empowerment*), kerja tim (*team orientation*) dan kemampuan berkembang (*capability developmet*).

1. Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi (*consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi tehadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan symbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama paa anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan yang terkoordinasi. Konsistensi dapat dilihat dari indikator yaitu kesepakatan (*agreement*), koordinasi dan integrase (*coordination and integration*).

1. Adaptasi (*adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon terhadap peubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari dua indikator yaitu perubahan (*creating change*) dan berfokus pada konsumen (*customer focus*).

1. Misi (*mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. Pencapaian misi dapat dilihat dari dua indikator yaitu strategi terarah dan tetap (*strategic direction and intent*), tujuan dan objektivitas (*goals and objectif*).

Adapun menurut Richard M. Steers (1985:82) menjelaskan indikator efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan beradaptasi

Adaptasi merupakan kemampuan individu atau organisasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan. Berdasarkan kesesuaian dalam menjalankan program dengan kondisi lapangan. Hal ini berkaitan juga dengan kejasama antar individu dalam mencapai tujuan.

1. Prestasi kerja

Ini berkaitan dengan hasil kerja yang dapat dicapai individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan institusi. Hal ini dilihat dari keterampilan, kesungguhan ketika bekerja, pengalaman dalam menyelesaikan setiap tugas dan jangka waktu yang diperlukan dalam mencapai sasaran.

1. Kepuasan kerja

Kondisi emosional individu yang menyatakan perasaan suka atau tidak suka pada hasil kerja atau pekerjaan yang dilakukan.

1. Kualitas kerja

Kondisi dimana kemampuan individu dapat menghasilkan hal-hal yang positif. Ini berkaitan dengan jasa atau kinerja yang semakin baik dibeikan institusi.

1. Evaluasi

Penilaian dari pihak luar atau pihak-pihak yang berhubungan dengan institusi sangat diperlukan untuk melihat efektivitas kerja. Penilaian ini beguna untuk individu atau institusi dalam meningkatkan kinerja.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi dasar atau acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa uraian singkat penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. (Aprianggi et al., 2018) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang”. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. Hasil penelitian ini kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta secara simultan kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
2. (Illah & Nashrudin P, 2021) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang”. Variablel-variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai.
3. (Finthariasari & Septiani, 2022) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Oganisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu”. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdapat variable independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, dan variable dependen yaitu kinerja kayawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu.
4. (Rinda et al., 2022) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Bogor Tengah. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi interpersonal dan motivasi bepengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan.
5. (Wedana et al., 2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (UP3) Bali Timur”. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variable independen yang terdiri dari komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penelian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitemen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bali Timur.
6. (Rompas et al., 2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.
7. (Manurung et al., 2021) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Fasilitas kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai”. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.
8. (Rambe et al., 2021) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan” variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, pengawasan dan sikap kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitif dan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linie berganda. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan, pengawasan dan sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan kepemimpinan, pengawasan dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifiikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Labuhanbatu Selatan.
9. (Syam, 2020) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur”. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari efektivitas dan efisiensi kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini secara parsial efektivitas dan efisiensi kerja berpengaruh terhadap kinerja, serta secara simultan efektivitas dan efisiensi kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai yang optimal.
10. (Nelson, 2020) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu efektivitas dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efeltivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
| 1. | (Aprianggi et al., 2018) | Pengaruh kreativitas,kedisiplinan,kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PDAM Kota padang | Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari dan Alfattory Rheza Syahrul yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel kreativitas, kedisiplinan dan kompensasi  | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan |
| 2. | (Illah & Nashrudin P, 2021) | Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang | Perbedaanya yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel X komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja sedangkan penelitian Illah dan Nashrudin hanya menggunakan variabel X komunikasi interpersonal | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi interpesonal dan kinerja karyawan  |
| 3. | (Finthariasari & Septiani, 2022) | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fintariasari dan Septiani yaitu pada pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan |
| 4. | (Rinda et al., 2022) | Pengaruh Komunikasi Interpersional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Bogor Tengah | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rinda yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan kinerja kayawan |
| 5. | (Wedana et al., 2022) | Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bali Timur | perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian Wedana yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi intepersonal dan kinerja karyawan |
| 6. | (Rompas et al., 2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja  | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel pengawasan dan kinerja karyawan |
| 7. | (Manurung et al., 2021) | Pengaruh Fasilitas kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, Isminingsih yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel fasilitas kerja dan kedisiplinan | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel pengawasan dan kinerja karyawan |
| 8. | (Rambe et al., 2021) | Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nurlaili Rambe, Eka Rafika, Muhammad Rahmadani Lubis, Paisal Pahmi Hasibuan, Muhammad Amsal yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan sikap kerja  | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel pengawasan dan kinerja karyawan |
| 9. | (Syam, 2020) | Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Syam yaitu pada variabel X, penelitian ini tidak menggunakan variabel efisiensi kerja | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel efektivitas dan kinerja karyawan |
| 10. | (Nelson, 2020) | Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nelson yaitu pada objek penelitiannya, penelitian ini tidak dilakukan pada kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial | Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel efektivitas kerja dan kinerja karyawan  |

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual adalah suatu model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting yang berhubungan dengan teori. Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel komunikasi interpersonal (X1), pengawasan (X2), efektivitas Kerja (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y).

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian Finthariasari dan Septiani (2022) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja. Karena jika belum tercapainya komunikasi interpersonal yang baik di dalam institusi, maka dapat menimbulkan *miss communication* yang dinilai kurang efektif sehingga dapat menghambat kinerja.

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, dan Isminingsih (2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Karena tanpa adanya pengawasan dalam sebuah instansi dapat mengakibatkan kurang disiplinnya pegawai.

1. Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian Syam (2020) menunjukkan bahwa efektivitas bepengaruh terhadap kinerja. Karena ketika pekerjaan dikerjakan secara optimal dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

1. Pengaruh komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai

Komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja hal penting yang harus diperhatikan oleh institusi. Karena jika variabel tersebut sudah diterapkan secara optimal maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan baik.

Berdasarkan uraian pada hubungan variabel diatas, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:



**H4**

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

##  Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis adalah jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

H2: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal

H3: Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

H4: Komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

# BAB III METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskiptif dengan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti.

Jika dilihat dari segi metode penelitian maka penelitian ini menggunakan metode survei, penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (1999:72) populasi adalah wilayah genealisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mengkaji dan menarik kesimpulan. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal yang berjumlah 30 Aparatur Sipil Negara (ASN).

### Sampel

Menurut Sugiyono (1999:73) sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh menjabarkan teknik sampel dengan menggunakan keseluruhan kriteria populasi. Berikut sampel pada penelitian ini adalah:

Tabel 3
Data Sampel Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | Jumlah |
| 1. | Umum dan Keuangan | 14 |
| 2. | Persidangan dan Legislasi | 9 |
| 3. | Fasilitasi Pengawasan dan Penganggaran | 7 |
|  | Jumlah | 30 |

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Tegal

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### Definisi Konseptual

1. Komunikasi Interpersonal (X1)

Pawito (2008:2) Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) pada dasarnya merupakan jalinan hubungan interaktif antara seorang individu dan individu lain di mana lambang-lambang pesan secara efektif digunakan, terutama lambang-lambang bahasa.

1. Pengawasan (X2)

Kadarisman (2015:173) mendeskripsikan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksana tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1. Efektivitas Kerja (X3)

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2011:57).

1. Kinerja (Y)

(Mangkunegara, 2019:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### Definisi Operasional

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No Item | sumber |
| Kinerja           | Personal (individu)   | 1. Pengetahuan | 1 |  (Mahmudi, 2005)    |
| 2. Kemampuan  | 2 |
| 3. Kepercayaan diri | 3 |
| Kepemimpinan | 1. Kualitas dalam memberikan arahan | 4 |
|   | 2. Dukungan yang diberikan pimpinan | 5 |        |
| Tim   | 1. Semangat yang diberikan rekan satu tim | 6 |
| 2. Kepercayaan terhadap sesame anggota tim | 7 |
| 3. Kekompakan anggota lain | 8 |
| Sistem  | 1. Sistem kerja | 9 |
| 2. Fasilitas keja | 10 |
| KomunikasiInterpersona            | Intitation  | 1. Keramah-tamahan | 1 |     (Pawito, 2008)         |
| 2. Sopan santun | 2 |
| Eksplorasi  | 1. Mengetahui orang lain | 3 |
| 2. Pekerjaan | 4 |
| Intensifikasi  | 1. Komunikasi terbentuk | 5 |
| 2. Komunikasi berjalan | 6 |
| Formalisasi  | 1. Hubungan lancer | 7 |
| 2. Harmonis | 8 |
| Redefinisi    | 1. Persoalan baru silih berganti | 9 |
| 2. Membuat kalkulasi baru | 10 |
| 3. Hubungan harmonis | 11 |
| 4. Persoalan semakin berat | 12 |
| Pengawasan       | Penetapan standar | 1. Standar pelaksanaan | 1-2 |  (Handoko, 2009)       |
| Pengukuran kerja    | 1. Pengamatan | 3 |
| 2. Laporan hasil lisan atau tertulis | 4 |
| 3.Metode-metode otomatis | 5 |
| 4. Pengujian | 6 |
| Penilaian kinerja | 1. Melaksanakan tugas dengan baik | 7-8 |
| Tindakan koreksi | 1. Penyimpangan dari standar | 9 |
| Efektivitaskerja            | Kemampuan   | 1. Kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan | 1 |  (Streers Richard, 1985)     |
| 2. kerjasama antar individu | 2 |
| Prestasi kerja    | 1. Keterampilan | 3 |
| 2. Kesungguhan ketika bekerja | 4 |
| 3. Pengalaman dalam menyelesaikan tugas | 5 |
| 4. Jangka waktu yang diperlukan dalam mencapai sasaran  | 6 |        |
| Kepuasan kerja  | 1. Perasaan suka pada hasil kerja | 7 |
| 2. Perasaan tidak suka pada hasil kerja | 8 |
| Kualitas kerja  | 1. Individu menghasilkan hal-hal yang positif | 9 |
| 2. Kineja yang semakin baik diberikan institusi | 10 |
| Evaluasi diri | 1. Penilaian dai pihak luar | 11 |

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini menggunakan teknik skala Likert, dengan berbagai cara sebagai beikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode yang secara sistematis mencatat dan mengamati gejala atau fenomena yang di teliti. Pencatatan dan observasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data pada kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab kepada bagian personalia di kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yaitu pegawai berstatus ASN pada kantor Sekretariat DPRD Kota Tegal. Terdapat 5 kategori nilai dalam jawaban responden antara lain:

Tabel 5
Skala Likert

|  |  |
| --- | --- |
| Jawaban | Skor |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Suliyanto (2018:134)

## Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Validitas merupakan ketelitian alat ukur pada saat melakukan tugas pengukurannya. Instrument penelitian yang valid berarti alat tersebut dapat mengukur secara akurat dan tepat apa yang sedang diukur, atau memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur secara akurat dan cermat. Dengan kata lain, alat pengukur divalidasi jika “benar-benar benar” untuk mengukur (Suliyanto, 2018:177)

Menurut (Ghozali, 2012:52) pengujian untuk mengetahui signifikan atau tidaknya adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degee of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini jumlah sampel. Jika r hitung untuk setiap petanyaan positif dan lebih besar dari r table (r hitung > r tabel) dengan *Cronbach Alpha* (α) = 0,05 maka butir-butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017:130) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan informasi yang sama ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Setelah validitas instrument diuji, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas.

Menurut (Ghozali, 2012:47) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari satu variabel. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respon seseorang terhadap pernyatan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji statistik *Cronbach alpha (α)* suatu konstruk variabel dianggap reliabel jika memberikan skor *c*ronbach *alpha* > 0.060.

## Teknik Analisis Data

1. *Method of Succesive Interval* (MSI)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan *Method of Succesive Internal* (MSI) digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval, (Suliyanto, 2018:142) langkah-langkah yang dapat dilakukan dengan MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi tersebut dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proposal.
4. Tentukan nilai proposal kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proposal secara beurutan sesuai kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z pada setiap proposal kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

SV = $\frac{kepadatan batas bawah – kepadatan batas bawah}{Daerah dibawah batas atas-Daerah dibawah batas bawah}$

###  Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Terdapat tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2012:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi berdistibusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu atau grafik diagonal. Jika data tersebar disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyimpang dari dan/atau tidak mengikuti diagonal, model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga ditunjukkan berdasarkan hasil uji Kolmograv-Smirnov. Jika hasil Asymp.sig lebih besar dari 0.05 maka data bedistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2012:105) menjelaskan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi sudah menemukan korelasi antar variabel independen, uji multikolinearitas dilihat dai nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflantion Factor*), jika ada korelasi maka ada masalah multikolinearitas (multiko). Secara sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresikan pada variabel independen lainnya. Tolerance yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi karena (VIF=1/tolerance). Secara umum nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai jika VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, amka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2012:139). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, namun penelitian ini melakukan heteroskedastisitas dengan melihta plot antara nilai pedikai vaiabel dependen ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memeriksa apakah terdapat pola tertentu pada disperse antara ZPRED dan SRESID , dimana sumbu X dan Y yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang diperiksa.

Dasar analisisnya adalah heteoskedastisitas terjadi bila terdapat pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2013) analisis regresi linier berganda adalah memprediksi bagaimana kedaan (kenaikan dan penurunan) dari variabel yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran tentang pengaruh komunikasi interpersonal, pengawasan dan efektivitas kerja terhadap kinerja. Adapun rumus dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Ŷ= α + β₁X₁ + β₂X₂ + β₃X₃

Keterangan:

Ŷ = Kinerja

α = konstanta

β₁,β₂,β₃ = koefisien regresi

X₁ = Komunikasi Interpersonal

X₂ = Pengawasan

X₃ = Efektivitas Kerja

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, belum jawaban yang empirik dengan data atau dapat diuji yang diperoleh melalui pengumpulan data

1. Uji t (Uji parsial/individu)

 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji signifikan parsial dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikasi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Formula Hipotesis

Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja.

H0 : β1 = 0 artinya komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

H0 : β1 ≠ 0 artinya komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja

H0 : β2 = 0 artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

H0 : β2 ≠ 0 artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel efektivitas kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja

H0 : β3 = 0 artinya efektivitas kerja tidak berpegaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

H0 : β3 ≠ 0 artinya efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menentukan tingkat signifikansi menggunakan α = 5%

1. Menentukan nilai t-hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut:

 thitung = $\frac{b}{Sb}$

Keterangan :

t = besarnya t hitung

b = koefisien regresi

Sb = standar error

1. Menentukan nilai t-tabel
2. Kriteria untuk menerima atau menolak H0 adalah :

H0 diterima jika = -t α/ 2 ≤ t ≤ tα/2

H0 ditolak jika = t α/2 ≤ t ≤ -t α/2

1. Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Menurut Ghozali uji F adalah pengujian koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Dalam penelitian ini uji signifikan simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen komunikasi Interpersonal, Pengawasan dan Efektivitas kerja terhadap Kinerja.

1. Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya

H0; β1 ; β2 ; β3 = 0 artinya Komunikasi Interpersonal, Pengawasan dan Efektiitas Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

H1;β1 ; β2 ; β3 ≠ 0 artinya Komunikasi Interpersonal, Pengawasan dan Efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

1. *Level Of Significance*

*Level of significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi fari koefisien korelasi yang diperoleh menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (α = 5%)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai Fhitung > 5% maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika nilai Fhitung < 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak

1. Nilai Fhitung dapat dicari dengan rumus:

F hitung = $\frac{\frac{JKreg}{k}}{\frac{JKres}{n-k-1}}$

Keterangan :

F hitung = Nilai dari F hitung

JKreg = Jumlah kuadrat regresi

JKres = Jumlah kuadrat residual

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah sampel

1. Koefisien Determinasi

Menurut ghozali koefisien determinasi (R2) pada intinya seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing masing pengamatan, sedangkan data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kd = $r^{2}$ x 100%

 Keterangan :

 Kd = Koefisien determinasi

 r = Besarnya koefisien korelasi

#