

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Unsur yang paling utama dalam peningkatan kinerja kerja anggota dalam organisasi adalah dengan adanya pimpinan yang memiliki kualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi secara optimal kepada bawahan dan organisasi. Setiap organisasi, baik perusahaan maupun pemerintahan, sebagai pegawai pasti memiliki tujuan. Tujuan tersebut salah satunya adalah kinerja kerja yang diharapkan dapat selalu tercapai, dengan adanya tuntutan tersebut, maka diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan bertujuan untuk menggerakkan pegawai sehingga kinerja kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik.

Menurut Hasibuan (2013) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan berperan dalam membentuk kondisi dan situasi kerja yang nyaman dan memberikan motivasi dalam meningkatnya kerja pegawai. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka pegawai akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggungjawab dalam mencapai tujuann organisasi.

Kinerja kerja juga dikemukakan Wibowo (2014) yaitu positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kinerja

merupakan sifat positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kinerja kerja juga merupakan cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Sesungguhnya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamis sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

Terkait hal diatas, salah satu faktor pendorong kinerja kerja pegawai adalah komunikasi yang berlangsung dengan baik dan efektif, karena komunikasi merupakan landasan dasar dari semua interaksi yang berlangsung diantara manusia. Komunikasi merupakan kebutuhan utama didalam kehidupan manusia untuk saling bertukar pesan atau informasi. Karena dengan tanpa adanya komunikasi, interaksi diantara manusia tidak mungkin terjadi, baik itu secara perorangan, kelompok, maupun organisasi. Hal ini disebabkan sebagai manusia sangat memerlukan kehidupan bersosial atau kehidupan bermasyarakat, dan sebagian besar interaksi manusia berlangsung dalam situasi *interpersonal*.

Mulyana (2014) mendefinisikan komunikasi *interpersonal* adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap interaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Komunikasi *interpersonal* sangat potensial untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antar pribadi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih memiliki emosi. Kenyataannya komunikasi tatap muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya, berbeda dengan komunikasi lewat media massa seperti surat kabar dan televisi atau lewat teknologi komunikasi tercanggih sekalipun seperti telepon genggam, *E-mail*, atau telekonferensi yang membuat manusia merasa asing.

Komunikasi *interpersonal* dari seorang pimpinan sangat perlu dilakukan sebagai pendukung kelancaran komunikasi didalam organisasi. Hubungan komunikasi *interpersonal* pimpinan yang baik dapat meminimalisir terjadinya kesenjangan diberbagai pihak dalam organisasi serta dapat pula meminimalisir rasa saling tidak percaya atau saling kecurigaan didalam lingkungan kerja yang mengindikasikan terhadap kepuasan kerja yang rendah. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi dalam mendukung kemajuan organisasi.

Pada *Edura University Business Center* Universitas Negeri Jakarta, pimpinan selalu berinteraksi dengan pimpinan dan pegawai lain. Sikap pimpinan yang selalu mengedepankan kekeluargaan dan saling tolog

menolong mempunyai pengaruh yang positif terhadap nilai-nilai budaya komunikasi *interpersonal* dan dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawai. Dengan berkomunikasi anggota yang ada dalam organisasi akan saling berinteraksi, saling membagi informasi dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah mereka, serta saling bertukar pikiran untuk meningkatkan kerja demi tercapainya keberhasilan program organisasi, karena untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya anggota didalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari berhubungan dengan orang lain. Komunikasi yang terjalin pada Edura *University Business Center* haruslah dijalankan secara kekeluargaan dengan siapapun.

Dari hasil pra survei yang dilakukan pada tanggal 23 Januari 2023 terhadap 30 orang pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta dengan cara memberikan pilihan dari beberapa *item* jawaban, terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi dan loyalitas, yang diindikasikan menjadi penyebab turunnya kepuasan pegawai Edura *University Business Center* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra survei Penelitian Mengenai Penyebab Turunnya Kepuasan Kerja

No	Penyebab Turunnya Kepuasan Kerja	Jawaban Responden		Persentase %		Jumlah Responden
		YA	TIDAK	YA	TIDAK	
1	Beban Kerja	11	9	55%	45%	20
2	Lingkungan Kerja	5	15	25%	75%	20
3	Gaya Kepemimpinan	9	11	45%	55%	20
4	Motivasi Pimpinan	6	14	30%	70%	20
5	Komunikasi <i>Interpersonal</i>	13	7	65%	35%	20
6	Loyalitas Pimpinan	7	13	35%	65%	20

Sumber : Data Peneliti, 2023

Berdasarkan analisa peneliti pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil terhadap 20 orang responden pegawai Edura *University Business Center* terdapat faktor yang menjadi indikasi penyebab permasalahan kepuasan kerja pegawai. Faktor komunikasi menempati posisi pertama dengan jumlah yaitu sebanyak 13 dari 20 orang responden atau 65% dan diposisi kedua yaitu beban kerja dari pimpinan dengan jumlah 11 dari 20 atau sebesar 55%, selanjutnya pada posisi ketiga adalah gaya kepemimpinan sebanyak 9 dari 11 responden atau 45%, berikutnya lingkungan kerja dengan jumlah 5 dari 20 atau persentase sebesar 25%, lalu motivasi pimpinan dengan jumlah 6 dari 20 atau persentase sebesar 30% dan loyalitas pimpinan dengan jumlah 7 dari 20 atau persentase sebesar 35%.

Adapun fenomena di atas, memberikan gambaran bahwa komunikasi pimpinan pada Edura *University Business Center* terindikasi terhadap turunnya kinerja pada pegawai Edura *University Business Center*. Pegawai menyebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada

pegawai masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan terutama dalam hal kerjasama dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada bawahan. Selaing itu, komunikasi yang dijalankan pimpinan masih terdapat kendala.

Adapun fenomena lain yang ditemui peneliti selama melakukan observasi dengan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Edura *University Business Center* diantaranya adanya interaksi diantara pimpinan dan pegawai yang masih tidak terbuka, hal tersebut disampaikan oleh RP bahwa keterbukaan yang menjadi hambatan ialah perihal informasi pekerjaan yang telat disampaikan bahkan terkadang beberapa kali tidak disampaikan sehingga berefek kepada pekerjaan yang dijalankan menjadi terhambat. Selain itu, kurangnya tanggung jawab dalam pengendalian interaksi internal sesama pegawai dan kurang maksimalnya dukungan pimpinan dalam memberikan kebebasan terhadap pegawai dalam upaya memberikan inisiatif atau ide dalam mensiasati setiap pekerjaan agar dapat lebih cepat diselesaikan oleh para pegawai.

Hubungan antara komunikasi *interpersonal* dengan kepuasan secara tidak langsung telah terlibat melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual. Komunikasi *Interpersonal* yang positif sangat diperlukan dalam berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan, baik komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan. Artinya semakin baik komunikasi *interpersonal* yang terjadi maka kualitas kerja pegawai yang terindikasi meningkatnya kinerja pegawai, sebaliknya semakin buruk komunikasi *interpersonal* yang terjadi maka kualitas kerja pegawai akan semakin rendah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Salah

satu cara Edura *University Business Center* mengetahui komunikasi interpersonal pada pegawainya, dilakukan dengan survei kuesioner yang dilakukan setiap satu tahun sekali, bertujuan untuk memastikan pegawai Edura *University Business Center* memiliki pengalaman berinteraksi dan bekerja yang baik. Berikut ini adalah data komunikasi *interpersonal* secara rinci Edura *University Business Center*.

Tabel 1.2 Data Komunikasi *Interpersonal* Edura *University Business Center*

No	Indikator	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Rasa Empati Pegawai	78	Baik	74	Baik
2	Sikap Mendukung Pegawai	81	Baik	76	Baik
3	Keterbukaan Pegawai	79	Baik	73	Baik
	Jumlah	238		223	
	Rata-rata	79,3	Baik	74,3	Baik
Keterangan Nilai :					
86 -100	Sangat Baik				
71-85	Baik				
56-70	Cukup				
<55	Kurang				

Sumber : Data Kantor Edura *University Business Center*, 2022

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa indikator sikap mendukung pegawai mengalami penurunan pada tahun 2021 ke tahun 2022. Dilihat dari interval skala nilai 0-100, sikap mendukung pegawai memiliki nilai sebesar 81 pada tahun 2021, kemudian pada tahun 2022 memiliki nilai sebesar 76. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia dan peralatan kerja yang kurang memadai, hal ini tidak sebanding dengan kuantitas tugas yang dikerjakan hal tersebut menimbulkan rasa tidak mendukung satu sama lain, sehingga mengindikasikan penurunan komunikasi *interpersonal*. Disisi lain, penurunan komunikasi *interpersonal* karena adanya koordinasi pekerjaan

yang tumpang tindih dari atasan dan beban kerja yang diberikan dirasa terlalu banyak. Hal tersebut diperkuat adanya hasil observasi peneliti terhadap HA, beban kerja yang diberikan terlalu banyak, hal itu disebabkan permintaan yang masuk menumpuk sedangkan sumber daya manusia kurang memadai.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi peneliti pada pegawai *Edura University Business Center*, menemukan adanya fenomena *demotivation* sepanjang tahun 2021-2022. Fenomena tersebut adalah turunnya motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai Edura. Penurunan tersebut diduga karena kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan. Disisi lain, peneliti juga menemukan permasalahan terkait Layanan *Broadcasting* Edura. Layanan *broadcasting* merupakan layanan yang disediakan oleh Edura TV bagi para civitas akademika yang ingin mendokumentasikan kegiatan atau event secara professional. Namun, permasalahan muncul karena layanan ini bersifat padahal. Beberapa civitas akademika menganggap bahwa semestinya unit yang berada di dalam lingkup Universitas Negeri Jakarta seharusnya tidak mengenakan tarif kepada civitas akademika Universitas Negeri Jakarta. Hal tersebut tidak sesuai dengan keadaan Edura yang merupakan unit bisnis dalam ruang lingkup Universitas Negeri Jakarta, dengan adanya permasalahan tersebut berdampak pada pegawai freelance yang bekerja tanpa dibayar.

Selain itu, layanan *broadcasting* Universitas Negeri Jakarta mengalami kekurangan sumber daya baik berupa tenaga professional maupun ketersediaan alat kerja. Kurangnya informasi yang didapatkan

pegawai lain menyebabkan adanya kesalahpahaman persepsi dan komunikasi dalam penggunaan layanan *broadcasting* di Edura ini.

Komunikasi *interpersonal* antar semua unsur dalam suatu pekerjaan memungkinkan akan berdampak pada semua unsur kinerja yang ada dilingkungan dunia kerja tersebut. Hubungan antara pimpinan dan pegawai dalam organisasi terkadang mengalami kendala serta kadang timbul hal yang tidak harmonis dalam bekerja. Untuk itu dalam suatu organisasi perlu mempelajari dan memahami komunikasi *interpersonal* agar terhindar dari permasalahan komunikasi.

Peningkatan Kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan timbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan kualitas kerja.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Periode Januari-Juli 2023

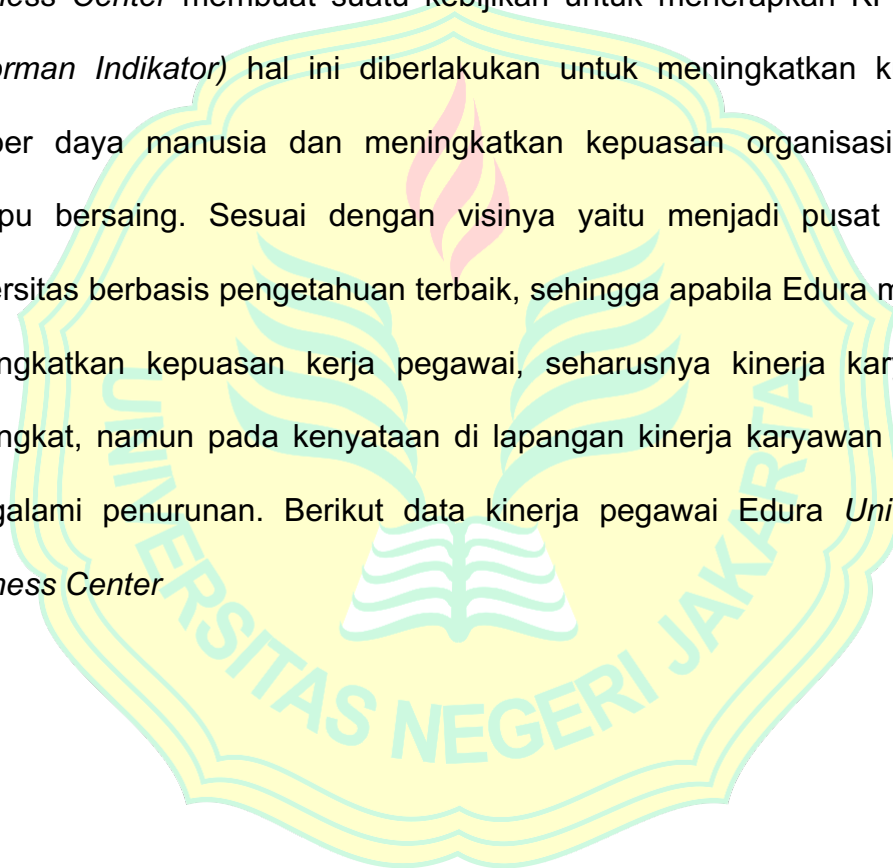
Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran		
		Pegawai Terlambat	Pegawai Tepat Waktu	Jumlah Hari Kerja
Januari	39	9	30	26
Febuari	39	8	31	26
Maret	39	4	35	26
April	39	10	29	26
Mei	39	9	30	26
Juni	39	5	34	26

Sumber : Data Kantor Edura *University Business Center*, 2023

Tabel rakapitulasi diatas menunjukkan jumlah pegawai yang terlambat datang kekantor setiap bulan selalu ada, dapat dilihat dari tabel pada bulan Januari sampai bulan Juni. Menurut HA, pegawai Edura

University Business Center ini setiap bulan selalu ada yang datang terlambat, keterlambatan ini menyebabkan adanya kelambanan pekerjaan, tidak adanya disiplin waktu, pekerjaan yang sudah ditargetkan akan tertunda hal ini mengindikasikan dapat terdampak pada kinerja pegawai *Edura University Business Center*.

Berdasarkan potensi SDM yang dimiliki, maka *Edura University Business Center* membuat suatu kebijakan untuk menerapkan KPI (*Key Performan Indikator*) hal ini diberlakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kepuasan organisasi yang mampu bersaing. Sesuai dengan visinya yaitu menjadi pusat bisnis universitas berbasis pengetahuan terbaik, sehingga apabila *Edura* mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seharusnya kinerja karyawan meningkat, namun pada kenyataan di lapangan kinerja karyawan malah mengalami penurunan. Berikut data kinerja pegawai *Edura University Business Center*



Tabel 1.4 Data Kinerja Pegawai Edura *University Business Center*

No	ASPEK PEKERJAAN	2021		2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
ASPEK PEKERJAAN					
1	Efektifitas dan efisiensi	87	Sangat Baik	81	Baik
2	Kecepatan Menyelesaikan Tugas Secara Benar	85	Baik	80	Baik
3	Kemampuan Mencapai Target / Standart Perusahaan	86	Baik	82	Baik
ASPEK NON TEKNIS					
1	Tertib Administrasi dan kerapihan	85	Baik	80	Baik
2	Inisiatif dalam dinamika kerja	83	Baik	79	Baik
3	Kerjasama dan koordinasi antar bagian	80	Baik	78	Baik
4	Motivasi dan kemauan kerja	83	Baik	79	Baik
ASPEK KEPRIBADIAN					
1	Perilaku	81	Baik	80	Baik
2	Kedisiplinan dan ketaatan terhadap Peraturan	82	Baik	80	Baik
3	Tanggung jawab dan loyalitas	80	Baik	78	Baik
4	Ketaatan terhadap intruksi kerja atasan	83	Baik	78	Baik
5	Ketepatan waktu kehadiran	80	Baik	77	Baik
ASPEK INISIATIF & KREATIF					
1	Mampu memahami Standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau unit kerjanya	82	Baik	83	Baik
2	Mampu menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap pekerjaan yang belum dikuasai	84	Baik	82	Baik
3	Mampu mengaplikasikan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan performa kerja	84	Baik	80	Baik
4	Mampu menunjukkan usaha yang konsisten untuk mengatasi masalah yang muncul	86	Baik	82	Baik
ASPEK PROFESSIONALISME					
1	Mampu menjelaskan tujuan dan target kerja di wilayah kerjanya secara jelas	81	Baik	80	Baik
2	Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan yang menjadi tugasnya secara baik dan akurat	82	Baik	81	Baik
3	Mampu mengerjakan tugas dengan teliti, cermat, rapi dan berkualitas	83	Baik	82	Baik
TOTAL		87,3	BAIK	80	BAIK

Sumber : Data Kantor Edura *Univrsity Business Center*, 2022

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Edura *University Business Center* pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai tahun 2021 sebesar 87,3 mengalami penurunan di tahun 2022 hingga mencapai 80 dengan rentang nilai 0-100. Pada tabel 1.4 data kinerja pegawai *University Business Center* yang digunakan diantaranya aspek pekerjaan, aspek non teknis, aspek kepribadian, aspek inisiatif & kreatif dan aspek profesionalisme. Penilaian kinerja ini dilakukan setahun sekali oleh pimpinan tertinggi Edura.

Data tersebut didukung juga melalui observasi peneliti dengan HA yang menerangkan, pegawai seringkali merasa tidak percaya diri ketika berkomunikasi dengan pimpinan. Hal ini disebabkan karena pegawai cenderung sungkan untuk berkomunikasi langsung dihadapan pimpinan. Lebih lanjut, perbedaan status menjadi salah satu faktor yang membuat pegawai merasa sungkan untuk berkomunikasi kepada pimpinan yang memiliki status jabatan yang lebih tinggi.

melalui observasi lebih lanjut dari pihak pegawai, RP menjelaskan bahwa terkadang konflik sering terjadi dikarenakan output pekerjaan dirasa kurang maksimal, pegawai dinilai lamban dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian, pemberian kerja yang tumpang tindih antara pimpinan lama dan pimpinan baru mengindikasikan koordinasi yang terjadi mengalami hambatan.

Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi *interpersonal* pimpinan dengan pegawai

terhadap kinerja. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* Pimpinan Edura Terkait Koordinasi Pekerjaan Di Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Pada Tahun 2021-2022.

1.2 Rumusan Masalah

Data permasalahan variabel Komunikasi *Interpersonal* (X) dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi *interpersonal* pegawai Edura *University Business Center* mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan nilai 79,3 dan pada 2022 memiliki nilai sebesar 74,3. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan pada aspek komunikasi *interpersonal* sebesar 5 poin. Lebih lanjut, peneliti melakukan pra survei kepada pegawai dengan jumlah 20 pegawai Edura *University Business Center* mendapatkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 65% pegawai merasa kepuasan kerja dikantor dindikasikan karena komunikasi *interpersonal*.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa Edura *University Business Center* memiliki layanan *broadcasting*. Permasalahan muncul karena layanan ini bersifat berbayar, namun civitas akademika Universitas Negeri Jakarta menganggap bahwa semestinya uni yang berada dalam naungan Universitas Negeri Jakarta seharusnya tidak mengenakan tarif kepada civitas akademika di kampus. Selain itu, permasalahan ini juga menimbulkan turunnya motivasi pegawai dalam bekerja, penurunan juga diduga karena kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan terkait layanan *broadcasting* ini.

Data permasalahan variabel Kinerja (Y) dalam ini menyatakan bahwa setiap bulan pegawai Edura masih ada yang terlambat, hal tersebut menyebabkan kelambanan bekerja yang berefek target kerja yang dikerjakan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kemudian, adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2022 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 80, sedangkan tahun 2021 nilai rata-rata tersebut sebesar 87,3. Data tersebut menunjukkan penurunan kinerja pegawai sebesar 7,3 poin. Berikutnya, pemberian kerja yang tumpang tindih antara pimpinan lama dan pimpinan baru mengindikasikan koordinasi yang terjadi mengalami hambatan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menidentifikasikan masalah, sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan komunikasi interpersonal sebesar lima poin pegawai Edura *University Business Center* pada tahun 2021 hingga 2022.
2. Layanan *broadcasting* Edura mengalami permasalahan karena civitas akademika menganggap kegiatan yang di naungi oleh Universitas Negeri Jakarta tidak dikenakan tarif salah satunya layanan *broadcasting*. Hal tersebut menimbulkan penurunan motivasi pegawai dalam bekerja.
3. Terjadinya penurunan kinerja pegawai Edura *University Business Center* sebesar 7,3 poin pada tahun 2021 hingga 2022.

Berdasarkan latar belakang di atas serta data permasalahan variabel komunikasi *interpersonal* (X) dan variabel kinerja (Y), sehingga dapat peneliti tuliskan rumusan masalah pada penelitian berikut ini, diantaranya:

1. Bagaimana komunikasi *interpersonal* terkait koordinasi pekerjaan di kantor pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Tahun 2021-2022?
2. Bagaimana kinerja pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Tahun 2021-2022?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi *interpersonal* terkait koordinasi pekerjaan di kantor terhadap kinerja pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Pada Tahun 2021-2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Mengetahui komunikasi *interpersonal* pimpinan Edura terkait koordinasi pekerjaan di kantor pada pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Pada Tahun 2021-2022.
2. Mengetahui keadaan kinerja Pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Pada Tahun 2021-2022.
3. Mengetahui pengaruh antara komunikasi *interpersonal* pimpinan Edura terkait koordinasi pekerjaan di kantor terhadap kinerja pegawai Edura *University Business Center* Universitas Negeri Jakarta Pada Tahun 2021-2022.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian ilmu komunikasi terutama pada bidang komunikasi *interpersonal* dan kinerja pegawai serta membantu peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang memiliki tema sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dalam penelitian di harapkan memiliki manfaat bagi para praktisi komunikasi khususnya pada bidan komunikasi *interpersonal* dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan membangun komunikasi *interpersonal* menjadi lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu masyarakat dalam memahami komunikasi *interpersonal* dan meningkatkan kinerja pegawai.

