



Jurnal Ilmiah Satya Negara Indonesia

Volume 3

Juni 2010

Nomor 1

Analisis Kebijakan Pengelolaan Perikanan Tangkap Tuna Berkelanjutan
Edward Danakusumah & Urip Rahmani

Penerapan Data Mining Untuk Menemukan Model Penduga Indeks
Prestasi Kumulatif Berdasarkan Matakuliah Algoritma Dan Matematika
Bosar Panjaitan

Presepsi Karyawan Terhadap Pemberian Insentif
Di PT. Garmen Kerta Azis Jakarta
Kiki Kusumawati Dan Nunung Nurhayati

Pengaruh Musik Terhadap Perilaku Berbelanja Di Supermarket
(Studi Kasus Supermarket Ramayana Kramat Jati)

Guston Sitorus

Analisis Pengaruh Perlakuan Akuntansi Penggabungan Usaha
Terhadap Harga Saham

Heriston Sianturi

Pengaruh Promosi Dan Fasilitas Pendidikan Terhadap Keputusan Masuk
Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia

Lucy Nancy Simatupang Dan Meifida Ilyas

Hubungan Aktivitas Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Karyawan
Dan Dosen Di Lingkungan Kampus Satya Negara Indonesia
Sri Desti Purwatiningsih

Diterbitkan Oleh:

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat
Universitas Satya Negara Indonesia**

JURNAL ILMIAH SATYA NEGARA INDONESIA merupakan Jurnal Ilmiah yang menyajikan artikel original tentang pengetahuan dan informasi penelitian atau aplikasi penelitian dan pengembangan terkini yang berhubungan dengan bidang yang ada di Universitas Satya Negara Indonesia yang memiliki empat Fakultas yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Fakultas Ekonomi dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Jurnal ini merupakan sarana publikasi dan ajang berbagi karya riset dan pengembangannya di Universitas Satya Negara Indonesia (USNI).

Pemuatan artikel di Jurnal ini dapat dikirim kealamat Penerbit. Informasi lebih lengkap untuk pemuatan artikel dan petunjuk penulisan artikel tersedia pada halaman terakhir yakni pada Pedoman Penulisan Jurnal Ilmiah atau dapat dibaca pada setiap terbitan. Artikel yang masuk akan melalui proses seleksi editor atau mitra bestari.

Jurnal ini terbit secara berkala sebanyak dua kali dalam setahun yakni Juni dan Desember. Pemuatan naskah tidak dipungut biaya. Jurnal Ilmiah Satya Negara Indonesia adalah merupakan peningkatan dari Jurnal USNI sebelumnya.

Alamat Penerbit/Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM)
Universitas Satya Negara Indonesia
Jln. Arteri Pondok Indah No.11 Kebayoran Lama Utara
Jakarta Selatan 12240 - Indonesia
Telp. (021) 7398393/7224963. Hunting, Fax 7200352/7224963
Homepage: <http://www.usni.ac.id>
E-mail: lppm@usni.ac.id

Frekwensi terbit

2 kali setahun: Juni, dan Desember

JURNAL ILMIAH
SATYA NEGARA INDONESIA

Pelindung

Prof. Dr. Lijan P. Sinambela, MM., M.Pd
(Rektor)

Penanggung Jawab

Dr. Ir. Mangasi Panjaitan, ME.
(Ketua LPPM)

Penasehat

Prof. DR. Ir. Supriyono Eko Wardoyo, M.Aq

Dewan Redaksi

Prof. DR. Ir. Wilson H. Limbong, M.S
Prof. DR. Lijan P. Sinambela, M.Pd
Ir. Samuel AM. Littik, M.Sc, Ph.D
DR. Jupiter Sitorus, M.Sc
DR.Ir.Mustahal, M.Sc
Armen Nainggolan, SPi, M.Si
Drs. Zuhri Bahri, M.Si
Mefida Iliyas, SE, M.Si
Drs. Charles Situmorang, M.Si

Mitra Bestari

Prof. DR. Irwan Abdullah, M.Sc (UGM)
Prof. DR. Ronald Z. Titahelu, SH,M.S (UNPATTI)
Prof. DR. Ir. Rosmawati Paranginangin, M.S (Balai Riset DKP)
DR. Dedi Setia Permana, M.Sc (LIPI)

Penyunting Pelaksana

Nanto,ST
Istiqomah,ST

HUBUNGAN AKTIVITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KINERJAKARYAWAN DAN DOSEN DI LINGKUNGAN KAMPUS SATYA NEGARA INDONESIA

Sri Desti Purwatingsih

Jurusan Komunikasi, FISIP Universitas Satya Negara Indonesia
Jl. Arteri Pondok Indah Jakarta 12240
E-mail:Fisip@usni.ac.id

ABSTRAK

Aktivitas komunikasi dengan dimensi keterbukaan (openness), empati (empathy), dukungan (supportiveness), sikap positif (positiveness), kesamaan (equality) yang terjadi dalam lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia (USNI), perlu diciptakan dan ditingkatkan baik antara karyawan dan dosen tetap dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran bagi mahasiswa USNI. Dengan adanya aktifitas komunikasi antarpribadi yang terjalin dengan baik antara karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus USNI dapat menciptakan kinerja yang tinggi yang sangat mendukung bagi proses belajar dan mengajar yang dirasakan oleh para mahasiswa dan dosen.

Kata kunci : Aktivitas, komunikasi Antarpribadi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial yang hidup bermasyarakat perlu berkomunikasi dengan manusia lain dalam rangka memenuhi segala kebutuhan yang ingin dipenuhinya, artinya setiap manusia sebagai individu memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya.

Dalam kehidupannya sehari-hari manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal, baik di rumah atau di lingkungan di mana dia berada. Dalam hal ini organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman.

Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi antarpribadi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi

terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik.

Komunikasi antarpribadi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan dan dosen tetap tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah tekanan pekerjaan.

Aktivitas komunikasi di organisasi, dalam hal ini khususnya komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia (USNI), diperlukan hubungan yang baik dan harmonis yang perlu diciptakan antara karyawan dan dosen tetap dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran bagi mahasiswa USNI. Dengan adanya aktifitas komunikasi antarpribadi yang terjalin dengan baik antara karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus USNI akan menciptakan suasana dan kondisi kondusif yang sangat mendukung bagi proses belajar dan mengajar yang dirasakan oleh para mahasiswa dan dosen.

Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi antarpribadi dalam organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain atau antara dosen tetap dengan karyawan. Sisi ketiga adalah antara karyawan kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Di

antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan dapat mencapai cita-cita organisasi yang diharapkan, baik cita-cita pribadi, maupun organisasi, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam lingkungan kampus USNI. Dengan komunikasi yang baik yang terjalin antara karyawan dan dosen tetap diharapkan dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan dan dosen tetap tersebut. Menurut Kohler (1976) dalam Muhammad (2001), ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi ini. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) di lingkungan kampus. Kedua, komunikasi interaktif, ialah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam kampus USNI, maupun antara kampus USNI dengan mitra kerja yang terkait. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan dan dosen tetap akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (kampus USNI) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan dan dosen tetap secara perorangan diharapkan dapat mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Dengan melihat kondisi yang terjadi dalam sebuah organisasi di mana antara aktifitas komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi antarpribadi antar karyawan dan dosen tetap dengan tingkat kinerja karyawan dan dosen tetap yang berada di lingkungan kampus USNI, penulis tertarik mengambil judul "Hubungan Aktifitas Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen di Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih kurang lancarnya komunikasi antarpribadi yang terjadi antar karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus USNI.
2. Masih banyak ditemukan kendala atau hambatan-hambatan dalam kegiatan komunikasi antarpribadi yang terjadi di antara karyawan dan dosen tetap.
3. Kurang optimalnya kinerja karyawan dan dosen tetap akibat kurang lancarnya proses komunikasi antarpribadi yang terjadi di lingkungan kampus USNI.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan aktifitas komunikasi antarpribadi dan kaitannya dengan kinerja karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas satya negara Indonesia (USNI).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara aktifitas komunikasi Antarpribadi dengan kinerja Karyawan dan Dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia?"

1.5. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dan sumber informasi civitas akademika Universitas Satya negara Indonesia dalam hal peningkatan kinerja karyawan dan dosen yang ada di lingkungan kampus USNI.
2. Dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dalam mendin komunikasi antarpribadi dalam sebuah organisasi yang lebih besar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

Raymon. S. Ross (1983;8) dalam (Wiryanto,2004) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respon dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator.

Sedangkan menurut Tubbs dan Moss (1974;13), komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan lima hal seperti pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan

Kita lihat dari beberapa definisi tersebut saling melengkapi. Definisi pertama menjelaskan penyampaian stimulus hanya dalam bentuk kata-kata dan pada definisi kedua penyampaian stimulus bisa berupa simbol-simbol tidak hanya kata-kata tetapi juga gambar, angka dan lain-lain sehingga yang disampaikan bisa lebih mewakili yaitu termasuk gagasan, emosi atau keahlian.

Definisi komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan.

Pesan adalah produk utama komunikasi. Pesan berupa lambang-lambang yang menjalankan ide/gagasan, sikap, perasaan, praktik atau tindakan. Bisa berbentuk kata-kata tertulis, lisan, gambar-gambar, angka-angka, benda, gerak-gerak atau tingkah laku dan berbagai bentuk tanda-tanda lainnya. Komunikasi dapat terjadi dalam diri seseorang, antara dua orang, di antara beberapa orang atau banyak orang. Komunikasi mempunyai tujuan tertentu. Artinya komunikasi yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan kepentingan para pelakunya.

2.2 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Zelko dan Dance yang dikutip oleh Muhammad (2001;66) adalah suatu sistem yang saling bergantung yang mencakup komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan ke atas, komunikasi kepada karyawan yang sama pada tingkatannya. Sedang komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap lingkungan luar seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi, pembuatan iklan dan hubungan dengan masyarakat umum.

Pengertian di atas memiliki makna bahwa komunikasi merupakan suatu sistem yang terbuka dan kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal yang meliputi pesan dan tujuannya, arah dan media serta meliputi orang dan sikapnya, perasaan, hubungan dan ketrampilan atau kemampuannya.

Jika dikaitkan dengan penelitian, maka komunikasi dalam organisasi di sini adalah komunikasi secara internal yang terjadi antara karyawan dan dosen tetap dalam kampus Universitas Satya negara Indonesia.

Menurut Lawrence. D. Brennan yang dikutip oleh Muhammad (2001;68), "Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara administrator dan karyawan dalam perusahaan, atau jawatan tersebut dengan struktur yang khas organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemennya)"

Pendapat di atas dapat dipahami bahwa komunikasi yang terjadi antar karyawan dan dosen tetap dalam organisasi yang bersifat internal dibagi menjadi dua dimensi yaitu,

1. Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas yang merupakan komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.
2. Komunikasi horizontal, yakni komunikasi secara mendatar antara sesama atasan, sesama karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan struktur atau wadah untuk menyampaikan pesan atau informasi dan di dalamnya terdapat pembagian kerja yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2.3. Aktivitas Komunikasi Antarpribadi

1. Aktivitas

Aktivitas adalah melakukan suatu kegiatan tertentu secara aktif. Aktivitas menunjukkan adanya kebutuhan untuk aktif bekerja atau melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Haditono dkk., 1983). Lawan aktivitas adalah non-aktivitas yang artinya tidak melakukan aktivitas apapun.

Teori aktivitas beranggapan bahwa aktivitas sosial merupakan esensi kehidupan manusia (Haditono, dkk. 1983). Sebegitu pentingnya aktivitas sosial sehingga banyak sedikitnya aktivitas sosial tersebut ikut

menentukan apakah seseorang dapat bahagia atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai aktivitas tersebut, jika dikaitkan dalam penelitian ini adalah bahwa aktivitas sosial yang dilakukan oleh setiap individu adalah aktivitas komunikasi yang merupakan kebutuhan sosial manusia dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

2. Komunikasi Antarpribadi

Menurut De Vito (1997), "Komunikasi antarpribadi merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung".

Dari pengertian komunikasi antarpribadi De Vito, dapat dilihat bahwa yang menjadi komunikator dalam penyampaian pesan hanya satu orang. Sedangkan yang bertindak sebagai komunikan, tidak terbatas. Karena definisi 'orang lain' disini bisa diartikan lebih dari satu orang.

Selain itu, aktivitas komunikasi yang dilakukan pun bersifat tatap muka langsung (face to face communication). Karena walaupun umpan balik (feed back) dapat dengan tidak melakukan interaksi secara langsung, namun untuk melihat efek komunikasi memerlukan interaksi komunikasi yang mempergunakan lambang komunikasi verbal (gerak tubuh, mimik, dan sebagainya), yang hanya dapat diketahui apabila komunikasi tersebut dilakukan secara langsung.

Dari definisinya itu De Vito mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi mengandung lima ciri, yaitu:

- a. Keterbukaan (openness)
- b. Empati (empathy)
- c. Dukungan (supportiveness)
- d. Sikap positif (positiveness)
- e. Kesamaan (equality)

Pendapat dari De Vito Di atas dan dikaitkan dengan rumusan masalah penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa dalam aktivitas komunikasi antarpribadi dimensi kemanusiaan lebih menonjol dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya. Dalam komunikasi antarpribadi suasana yang manusiawi akan sangat terasa, disitu terdapat keakraban dan kehangatan hubungan.

Setiap individu yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi akan merasakan dirinya diperlakukan sebagai manusia atau subyek bukan sekedar obyek komunikasi. Dalam komunikasi antarpribadi sangat penting untuk memperhatikan konteks lingkungan, situasi dan budaya tempat berlangsungnya komunikasi.

Menurut Everet M. Rogers dalam Depari (1988), komunikasi antarpribadi merupakan

komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi.

Berdasarkan definisinya, Rogers menyebutkan beberapa ciri komunikasi antarpribadi, yaitu:

- (1) Arus pesan cenderung dua arah
- (2) Konteks komunikasi adalah tatap muka
- (3) Tingkat umpan balik yang tinggi
- (4) Kemampuan untuk mengatasi tingkat selektivitas (terutama selective exposure) sangat tinggi
- (5) Kecepatan untuk menjangkau sasaran yang besar sangat lambat
- (6) Efek yang terjadi antara lain perubahan sikap

Dapat dipahami melalui definisi Rogers, bahwa komunikasi terjadi secara tatap muka langsung antar beberapa pribadi, jadi tidak bersifat dyadic. Sedangkan berdasarkan ciri-cirinya, komunikasi ini cenderung pertukaran pesan dua arah. Selain itu komunikasi ini memerlukan respon umpan balik secara langsung. Dan hasil dari komunikasi ini diharapkan komunikan memberikan efek perubahan sikap terhadap apa yang disampaikan.

Hal ini sama seperti penjelasan definisi komunikasi antarpribadi dari De Vito. Tapi yang membedakannya adalah De Vito lebih menekankan pada aspek psikologi komunikasi antara komunikator dan komunikan. Sedangkan Rogers lebih pada konteks komunikasi.

Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka komunikasi antarpribadi di sini adalah komunikasi yang terjadi antar karyawan dan dosen tetanggap terjadi di dalam lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia secara face to face (tatap muka), dengan adanya pertukaran pesan diantara mereka (dua arah) serta adanya perubahan sikap komunikan terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator, dan tentunya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh komunikator.

Dalam penelitian ini, pengertian aktivitas lebih cenderung pada melakukan kegiatan untuk aktif berkomunikasi antar karyawan dan dosen dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang ada di lingkungan USNI. Dengan demikian untuk dimensi dari variabel aktivitas komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keterbukaan (openness), Empati (empathy), Dukungan (supportiveness), Perasaan positif (positiveness), Kesamaan (equality)

2.4 Kinerja Karyawan dan Dosen

1. Konsep Kinerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung kepada kinerja atau

kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas karena pegawai merupakan unsur organisasi terpenting yang harus mendapatkan. Pencapaian tujuan organisasi menjadi efektif apabila banyak pegawainya yang memiliki kinerja atau berprestasi dan hal ini menimbulkan pemborosan bagi organisasi. Karena itu kinerja atau prestasi pegawai harus benar diperhatikan.

Untuk mengetahui konsep dasar mengenai kinerja atau prestasi kerja dosen dan karyawan maka perlu diuraikan konsep pengertian, manfaat penilaian kinerja atau prestasi kerja, metode dan ukuran yang digunakan, permasalahan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja atau prestasi kerja serta efektifitas penilaian kinerja atau prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja dosen dan karyawan.

Pengertian dan Manfaat Penilaian Kinerja

Prestasi kerja (kinerja) menurut Bernadin dan Russell (1993 : 378) adalah sebagai berikut : *Performance is defined as the record of outcomes achieved on a specified job function or activity during a specified time periode*”.

Prestasi kerja (kinerja) merupakan hasil dari suatu tugas atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial, pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompoknya atau perusahaan.

Selanjutnya Harbani Pasolong (2007:176) dan Prawirosentono (1999:2) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela dkk. (2006:136) prestasi kerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Bersesuaian dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins (1989:439) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian prestasi kerja (kinerja) perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis (Siagian 1995:224). Penilaian prestasi menurut Bernadin dan Russell (1993:379) adalah *“a way of measuring the contribution of individuals to their organization”*. Maksudnya yaitu suatu cara

mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasi. Jadi penilaian prestasi ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau prestasi.

Selanjutnya pengertian penilaian prestasi (kinerja) menurut Cascio (19992:267) *“Performance appraisal is the systematic description of the job relevant strengths and weaknesses of an individual or group.”*

Bila dibandingkan dengan pendapat Bernadin lebih menekankan kepada hasil dari suatu aktivitas (output) sedangkan Casio lebih menekankan proses.

Menurut Walker (1980:275) adapun tujuan dilaksanakannya penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah :

“In appraising employee performance is the dual purpose of appraisals. On one hand. Employers needs objective evaluations of past individuals performance for use in making personel decisions. On the other hand employers needs tool to enable managers to help individuals improve performance, plane future work, develop skill and abilities for career growth, and strength the quality of their relationship as manager and employee.”

Maksudnya adalah dalam penilaian prestasi kerja (kinerja) ada 2 sumber penilaian yaitu :

- (1) Pegawai memerlukan evaluasi yang obyektif dari kinerja individu masa lalu untuk digunakan di dalam pembuatan keputusan individu dan
- (2) Pegawai memerlukan alat untuk dapat membantu manajer meningkatkan kerja individu, rencana kerja yang akan datang, mengembangkan keahlian dan kemampuan untuk pengembangan karier, dan kekuatan kualitas hubungan antara manajer dan pegawai.

2.5. Dimensi Kinerja Karyawan dan Dosen Tetap

Dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari untuk menilai dan menentukan apakah seseorang staf sudah bekerja sesuai dengan yang diharapkan atau menampilkan kinerja yang baik tentu saja dibutuhkan pengetahuan tentang indikator-indikator kinerja yang mesti diamban dan lakukan oleh staf. Secara umum ada beberapa pendapat yang dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja staf diantaranya, Selim dan Woodward dalam Nasucha (2004:108), mengemukakan bahwa ada lima dasar yang dapat dijadikan indikator kinerja yaitu:

1. Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan
2. Ekonomis, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah dari pada yang direncanakan
3. Efisien, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran
4. Efektivitas, yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai
5. Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka yang menjadi dimensi penelitian dari variabel kinerja karyawan dosen USNI Jakarta adalah : Pelayanan, Ekonomis, Efisien, Efektivitas, Equity

2.6. Kerangka Pemikiran

Menurut Carl I. Hovland "Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan)".

Salah satu jenis komunikasi yang sangat penting adalah komunikasi antarpribadi atau komunikasi yang terjadi secara tatap muka antara beberapa pribadi yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung.

Dalam operasionalnya, komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan feed back secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan feed back secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Effendy (1990), yang mengatakan bahwa, "Aktifitas komunikasi antar pribadi itu ialah karena adanya arus balik langsung".

Di dalam suatu organisasi khususnya di lingkungan kampus USNI, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam kampus. Kehidupan kampus yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Dalam suatu lingkungan kampus khususnya di USNI dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka Universitas Satya Negara Indonesia akan semakin kokoh dan kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan dan dosen tetap akan semakin meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Jadi dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja karyawan dan dosen yang sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi yang terjadi di antara mereka.

2.7. Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :
"Terdapat hubungan yang positif antara aktifitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia."

3. METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan dari bulan Januari 2010 – Mei 2010 di Kampus Universitas Satya Negara Indonesia

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mencari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Data yang dikumpulkan berupa angka-angka, dan analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yakni bertujuan menguji hubungan antara dua variabel yaitu: variabel Aktifitas Komunikasi antarpribadi dan variabel Kinerja Karyawan dan dosen Tetap.

3.3 Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan dan dosen tetap yang berada di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia.

b. Sampel dan teknik sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi sangat besar, peneliti tidak mungkin dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, di mana dalam teknik ini memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan dan dosen tetap yang ada di kampus Universitas Satya Negara Indonesia berjumlah 107 orang dan mereka berada pada bagian atau struktur tugas yang berbeda satu sama lain, maka untuk mendapatkan jumlah sampel yang diharapkan yang mewakili populasi maka penulis menggunakan taraf kesalahan 10 %. Dan untuk penarikan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. (Sugiyono, 2002)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Batas kesalahan yang dipakai peneliti adalah 10%

= 0,10

$$\begin{aligned} n &= \frac{107}{1 + 107 (0,1)^2} \\ &= \frac{107}{1 + 107 (0,01)} \\ &= \frac{107}{1 + 1,07} \\ &= \frac{107}{2,07} = 51,69 \end{aligned}$$

dibulatkan menjadi 52 orang

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diteliti sebanyak 52 orang karyawan dan dosen tetap yang ditetapkan secara propotional stratified random sampling dengan alasan karena karyawan dan dosen tetap yang berada di Universitas Satya Negara Indonesia, berada pada bagian-bagian atau biro-biro yang berbeda sesuai dengan

kompetensinya yang terdapat pada struktur organisasi .

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mengubah konsep dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji kebenarannya oleh orang lain.

Variabel X : Komunikasi AntarPribadi :

Merupakan pengiriman pesan dari sesama dosen tetap dan sesama karyawan, pengiriman pesan dari karyawan ke dosen tetap dan sebaliknya dari dosen tetap ke karyawan yang berada di lingkungan kampus Universitas satya Negara Indonesia yang diterima dengan efek dan umpan balik secara langsung”.

Dimensi Komunikasi antarpribadi terdiri dari ;

- a. Keterbukaan (openness)
Karyawan dan Dosen tetap dalam proses komunikasi antarpribadi terbuka kepada komunikan atau orang yang diajak berinteraksi
- b. Empati (empathy)
Kemampuan karyawan dan dosen tetap untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain sehingga lebih mampu dalam menyesuaikan komunikasinya.
- c. Dukungan (supportiveness)
Komunikasi yang terbuka dan empatik dengan bersikap deskriptif, spontanitas dan provisionalisme yang dimiliki oleh dosen dan karyawan di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia
- d. Sikap positif (positiveness)
Bersikap positif terhadap diri sendiri dan kepada orang lain untuk sebuah komunikasi antarpribadi yang efektif yang dimiliki oleh dosen dan karyawan yang berada di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia.
- e. Kesamaan (equality)
Adanya pengakuan secara diam-diam bahwa antara dosen dan karyawan yang terlibat dalam kegiatan berkomunikasi sama-sama bernilai dan berharga.

Variabel Y : Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing,

dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Dimensi :

- a. Pelayanan
Menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan oleh karyawan dan dosen tetap dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Ekonomis,
Menunjukkan apakah biaya yang digunakan oleh karyawan dan dosen tetap dalam kegiatan dan pekerjaannya lebih murah dari pada yang direncanakan.
- c. Efisien,
Menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai oleh karyawan dan dosen tetap dengan pengeluaran.
- d. Efektivitas,
Karyawan dan Dosen tetap dapat menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
- e. Equity,
Menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan oleh karyawan dan. Dosen tetap.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

b. Data Primer :

Data primer yang yang diperoleh dalam penelitian ini dengan berdasarkan kuesioner yang diisi oleh karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia. Menurut Nasution (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti, responden ditentukan berdasarkan teknik sampling.

a. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, berupa kegiatan pemilihan dan pengumpulan referensi dari tulisan atau buku yang berhubungan dengan penelitian. Studi kepustakaan dilakukan untuk melengkapi data dan khususnya teori yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur betul-betul mengukur apa yang akan diukur.

Alat ukur atau kuesioner tersebut akan diujicobakan terlebih dahulu kepada 20 orang dosen dan karyawan. Dalam penyusunan jawaban dan pemberian skor kuesioner tersebut, penulis menggunakan skala likert.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir. Dari hasil pengujian validitas yang didapat dengan menggunakan program Microsoft Excel, maka jumlah sampel awal 20 responden ($n=20$) dengan nilai r_{tabel} (sign 0,05 ; $n = 20$) adalah 0,444, sehingga apabila r_{hitung} tiap pertanyaan $> r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam mengukur reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik belah dua. Teknik belah dua merupakan cara mengukur reliabilitas suatu alat ukur dengan membagi alat ukur menjadi dua kelompok. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a) Mengajukan instrumen kepada sejumlah responden kemudian dihitung validitas itemnya. Item yang valid dikumpulkan menjadi satu, item yang tidak valid dibuang.

b) Membagi item yang valid tersebut menjadi dua belahan. Untuk membelah instrumen menjadi dua, dapat dilakukan dengan salah satu cara berikut: 1). Membagi item dengan cara acak (random). Separo masuk belahan pertama, yang separo lagi masuk belahan kedua; atau (2) membagi item berdasarkan nomor genap-ganjil. Item yang bernomor ganjil dikumpulkan menjadi satu dan yang bernomor genap juga dijadikan satu. Untuk menghitung reliabilitasnya skor total dari kedua belahan itu dikorelasikan.

Pengujian dengan teknik belah dua Spearman Brown dengan rumus :

$$R_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan : r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

R_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3.7. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan merupakan penataan secara sistematis hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh (Jannah, 2005)

Penelitian ini menggunakan statistik parametris untuk menguji parameter populasi melalui statistik. Pengujian parameter melalui statistic (data sampel) tersebut dinamakan uji hipotesis. Penelitian yang berhipotesis adalah penelitian yang menggunakan sampel (Sugiyono, 2002).

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus "Pearson Product Moment"

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Ket :

- rx_y : Korelasi antara variabel X dan Y
- X : (X₁ - X)
- Y : (Y₁ - Y)

Untuk mengetahui tingkat keceratan hubungan kedua variabel yang diteliti, hasil perhitungan diinterpretasikan seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Dengan uji statistik koefisien korelasi digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio yang melibatkan hubungan lebih dari dua variabel dengan mengkonstantakan variabel yang tidak kita ukur. (Hasan, 2006)

Karena dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu, satu variabel independen dan satu variabel dependen maka peneliti menggunakan rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Ket: Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Intersep

b = Koefisien regresi

Untuk melihat bentuk korelasi antarvariabel dengan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu. (Hasan, 2006) yaitu :

$$\text{Rumus : } a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$\text{Rumus : } b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyajikan karakteristik responden dan gambaran umum dari dua variabel penelitian. Kedua variabel penelitian ini adalah aktivitas komunikasi antarpribadi dan kinerja karyawan dan dosen USNI. Secara berturut-turut data penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

Variabel X

Tabel 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	38

Tabel 3
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Y

Tabel 4
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	43

Tabel 5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

4.1 Hasil Penelitian

A. Identitas responden

1. Jenis kelamin

Tabel 6.
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	26	50 %
2	Perempuan	26	50 %
Jumlah		52	100 %

Dari hasil penelitian, pada tabel 1 terlihat responden laki-laki dan perempuan berjumlah seimbang atau sama sebanyak masing masing 26 orang.

2. Usia

Tabel 7
Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Muda	5	9.6 %
2	Dewasa	44	84.6 %
3	tua	3	5.8 %
Jumlah		52	100 %

Dari tabel 2 terlihat bahwa sebagian besar (84.6 %) responden berusia dewasa (30 tahun - 50 tahun), sedangkan yang berusia muda (17 tahun - 29 tahun) berjumlah 9.6 % dan sisanya (5.8 %) berusia tua (51 tahun ke atas)

3. Pendidikan

Tabel 8
Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	17	32.7 %
2	Sedang	26	50 %
3	Tinggi	9	17.3 %
Jumlah		52	100 %

Dari tabel 3, diketahui sebagian besar (50%) responden yang mengisi kuesioner berpendidikan sedang (S1), sedangkan yang berpendidikan rendah (SMP - SMA) sebanyak 32.7 %, dan sisanya yang berpendidikan tinggi (S2 dan S3) hanya 17,3 %

4. Lama bekerja di USNI

Tabel 9
Masa Kerja di USNI

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Baru	16	30.8 %
2	Sedang	5	9.6 %
3	Lama	31	59.6 %
Jumlah		52	100 %

Dari tabel 4, diketahui sebagian besar (59.6%) responden telah lama bekerja di USNI (16 - 22 tahun bekerja) sedangkan yang baru bergabung dengan USNI (1-5 tahun bekerja) sebanyak 30.8 %, dan sisanya sebanyak 9.6 % lamabekerjanya termasuk kategori sedang (6 - 15 tahun bekerja)

Tabel 10

Correlations

		SkorX	SkorY
SkorX	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
SkorY	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Hasil Uji Korelasi

Tabel 10

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment maka diperoleh hasil koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y adalah 0.830. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel aktivitas komunikasi antarpribadi dengan variabel kinerja karyawan dan dosen tetap, maka hasil koefisien korelasi tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk interpretasi koefisien sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian lapangan maka jika dikaitkan dengan interpretasi data pada

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Muda	5	9.6 %
2	Dewasa	44	84.6 %
3	tua	3	5.8 %
Jumlah			100 %
52			

tabel 1, maka dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.830, dapat diinterpretasikan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel aktivitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap USNI.

Dengan demikian Hipotesis penelitian yang penulis buat yaitu : "Terdapat hubungan yang positif antara aktifitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia." Dapat diterima

Dari hasil penelitian ternyata aktifitas komunikasi antarpribadi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan dan dosen yang berada di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis hubungan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat (signifikan) antara aktivitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap.

Adanya hubungan yang sangat kuat antara aktivitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap diperkuat oleh hasil uji hipotesa penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian diperoleh bahwa r hitung (0.83) > r tabel (0.63), sehingga hipotesis alternatif yang berbunyi "Terdapat hubungan yang positif antara aktifitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia." sangat diterima, hal ini menandakan bahwa

aktivitas komunikasi antarpribadi sangat berhubungan kuat dan sangat positif dengan kinerja karyawan dan dosen tetap, dengan artian bahwa jika komunikasi antar pribadi selalu dibina dan dijalin dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dosen tetap tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dijabarkan pada bab V, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian didapatkan adanya hubungan yang sangat positif atau sangat kuat (0.83) antara aktivitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap USNI.
2. Pengujian hipotesis menghasilkan koefisien korelasi atau r hitung sebesar 0.83 yang jika dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.36, maka r hitung > r tabel. Berarti hipotesis alternative atau H_a yang berbunyi "Terdapat hubungan yang positif antara aktifitas komunikasi antarpribadi dengan kinerja karyawan dan dosen tetap di lingkungan kampus Universitas Satya Negara Indonesia." Terbukti dan diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat maknai bahwa jika karyawan dan dosen tetap sering berkomunikasi serta membina hubungan yang baik diantara mereka, maka akan semakin tinggi kinerja para karyawan dan dosen tetap tersebut.

5.2. Saran

1. Dalam membina hubungan baik ketika berkomunikasi antarpribadi dengan sesama karyawan dan dosen tetap hendaknya tidak hanya membicarakan masalah pribadi saja tetapi lebih pada bagaimana menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan idengan memberikan solusinya.
2. Ketika berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan, bawahan dan dosen tetap hendaknya memperhatikan etika berkomunikasi yang tidak terlepas dari dimensi komunikasi antarpribadi seperti ; keterbukaan, empati, dukungan sikap positif, dan kesamaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah Fajar, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Jurnal Penelitian Agama* Nomor: 1 Juni – Agustus 1992. Balai Penelitian P3M IAIN Sunan Kalijaga
- Ace Suryadi, *Teori dan Praktek Perumusan Masalah Dalam Penelitian Sosial Keagamaan*, Makalah Tidak Diterbitkan, 2000.
- Ancok Djamaluddin, *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*; PPK UGM, Yogyakarta, 1989.
- De Vito Joseph, *Komunikasi Antar Manusia*, edisi kelima, alih bahasa Agus Maulana, Professional Books, 1997
- Muhammad Arni, *Komunikasi organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta 2001
- Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi teori dan praktek Remaja Rosdakarya*, Bandung, 1990
- Rakhmat Jalaluddin, *Psikologi Komunikasi*, edisi revisi, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
- Harahap, Nasruddin, *Penelitian Sosial : Latar Belakang, Proses : Persiapan Pelaksanaannya*, dalam *Jurnal Penelitian Agama* Nomor: 1 Juni – Agustus 1992. Balai Penelitian P3M IAIN Sunan Kalijaga
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1973.
- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Reformasi Pelayanan Publik*, Bumi aksara, Jakarta, 2009.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta, 1985.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1992.
- Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*, Logos: Jakarta, 1997.
- Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta 2004
- Sumber Lain :
- Diyah Kusumawardhani, *Communicare Institut*, 2009
- <http://communicareinstitute.blogspot.com/2009/01/apakah-komunikasi-antarpribadi-itu.html>