

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Anggota Pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang

Sofi Taufigurrahmi¹, Irsyad²

^{1,2}Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: sofitaufigurrahmi@gmail.com, irsyad@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum maksimalnya kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) yang salah satu faktor penyebabnya yaitu komunikasi interpersonal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik kinerja anggota, seberapa baik komunikasi interpersonal, dan seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM). Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah anggota aktif yang berjumlah 824 orang yang sampel 102 orang anggota aktif menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket model pengukuran skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kinerja anggota sudah baik dengan tingkat capaian rata-rata sebesar 85% dari skor ideal. Komunikasi interpersonal sudah baik dengan tingkat capaian rata-rata sebesar 86% dari skor ideal. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $<0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,765, uji keberartian korelasi 11,874, dan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota adalah sebesar 58,5% dengan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kinerja Anggota*

Abstract

This research is motivated by the lack of maximum performance of members at the Student Activity Center (PKM), one of the factors of which is interpersonal communication. The purpose of this study is to find out how well members perform, how good interpersonal communication is, and how much interpersonal communication affects members' performance of members at the Student Activity Center (PKM). This research is quantitative. The population of this study is 824 active members whose sample is 102 active members using the Proportional Stratified Random Sampling technique. The data collection instrument uses a questionnaire of the Likert scale

measurement model that has been tested for validity and reliability. The performance of the members has been good with an average achievement rate of 85% of the ideal score. Interpersonal communication is good with an average achievement rate of 86% of the ideal score. The data were analyzed using a simple linear regression test. The test results showed that the significance value obtained was <0.001 , smaller than 0.05. The results of the hypothesis test showed that there was a significant influence between the two variables with a correlation coefficient of 0.765, a correlation significance test of 11.874, and a determination coefficient (R^2) obtained an R^2 value of 0.585. This shows that the influence of interpersonal communication on member performance is 58.5% with the remaining 41.5% influenced by other factors..

Keywords : *Interpersonal Communication, Member Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha mencapai kinerja yang maksimal untuk memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Kinerja organisasi tercapai apabila tugas dan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien serta tetap relevan dengan keinginan semua pengurus organisasi. Kinerja sangat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Tanpa adanya kinerja yang maksimal dari anggota, organisasi tidak akan berjalan lancar.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan berjalannya program kerja dengan baik. Anggota dalam sebuah organisasi sudah seharusnya menunjukkan kinerja yang aktif, proaktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Mereka diharapkan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, memperluas jejaring, serta memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan organisasi dan pengembangan diri sendiri.

Siagian (dalam Pratiwi dan Sinaga, 2014) memaparkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor organisasi, yaitu: kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi. Di sisi lain, Zaky (2023) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu komunikasi, kepemimpinan, dan kepercayaan antar anggota tim. Dari pandangan kedua ahli tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi dan kepercayaan antar anggota tim.

Komunikasi memegang peranan kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu jenis komunikasi yang sering terjadi di dalam kehidupan manusia atau dalam organisasi yaitu komunikasi interpersonal. Hal tersebut disebabkan karena setiap pekerjaan perlu dikoordinasikan dengan baik oleh setiap divisi suatu organisasi. Segala informasi penting dan permasalahan yang terjadi harus dikomunikasikan dengan baik supaya dapat diselesaikan dengan cepat. Namun demikian, kenyataan yang terjadi di lapangan masih mencerminkan adanya kendala atau hambatan-

hambatan dalam melakukan komunikasi interpersonal antar anggota. Fenomena ini terlihat pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang, dimana kinerja anggota dan komunikasi interpersonal belum optimal.

Fenomena ini menimbulkan hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota dan mengidentifikasi tantangan serta solusi yang diperlukan. Penelitian ini penting untuk dilakukan, mengingat sesuai pernyataan yang tercantum dalam website resmi: Program Magister Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Negeri Padang bahwa tujuan UNP menyediakan PKM adalah untuk memwadahi kegiatan mahasiswa dengan bentuk organisasi mahasiswa yang memberikan output berupa soft skill dan relasi lintas jurusan dan fakultas bahkan lintas kampus. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai peran komunikasi interpersonal dalam mendukung optimalnya kinerja anggota.

Penelitian ini akan dilakukan di Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang, mengingat adanya fenomena masalah dalam kinerja anggota dan komunikasi interpersonal. Populasi penelitian mencakup anggota aktif di Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) tersebut, dengan sampel diambil dari mereka yang terlibat langsung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran jelas tentang pengaruh dan tantangan komunikasi interpersonal dalam konteks ini.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk pelaksanaan komunikasi interpersonal yang efektif dan mendukung optimalnya kinerja anggota.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antara komunikasi interpersonal dan kinerja anggota. Penelitian bertujuan untuk menentukan sejauh mana komunikasi interpersonal ini berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal, sedangkan variabel dependen adalah kinerja anggota.

Populasi dalam penelitian ini meliputi anggota aktif pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM), berjumlah 824 orang. Untuk menentukan sampel yang representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 10%, sehingga ukuran sampel minimum adalah 90 anggota aktif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Proportional Random Sampling, yang memungkinkan penarikan sampel dari strata berbeda dengan proporsi yang sesuai untuk memastikan representatif. Pengambilan sampel yaitu berdasarkan tahun masuk anggota dengan mengelompokkan tahun masuk, sehingga sampel akhir yang diambil adalah 102 anggota aktif.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Kuesioner

terdiri dari dua bagian: satu untuk mengukur komunikasi interpersonal dan satu lagi untuk mengukur kinerja anggota. Skala Likert terdiri dari lima opsi jawaban: Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Kurang Sesuai (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1). Bobot jawaban ini diberi skor yang kemudian digunakan dalam analisis data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 29.0 for Windows. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan keakuratan data. Uji validitas mengidentifikasi item yang tidak memenuhi standar, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Data dianalisis dengan uji normalitas untuk memeriksa distribusi residual dan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel independen terhadap dependen, serta uji t untuk mengukur keberartian korelasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota. Seluruh analisis ini memberikan wawasan tentang sejauh mana komunikasi internal mempengaruhi optimalnya kinerja anggota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Anggota

Kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) berada pada kategori "baik" yaitu dengan persentase 85%. Kinerja anggota adalah hasil kerja individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Moeheriono (dalam Widyastuti dan Rahardja, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu atau anggota dalam suatu organisasi adalah bagaimana seorang anggota melaksanakan pekerjaannya. Analisis data kinerja anggota pada PKM dilakukan terhadap 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Untuk mengetahui rata-rata indikator dari kinerja anggota dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Tingkat Capaian Indikator Kinerja Anggota

No	Indikator	Jumlah Butir Item	Skor Total Ideal	Total Skor Rata-Rata	Rata-Rata Indikator	%TCR	Kategori
1	Kualitas	6	30	26,14	4,36	87,12%	Baik
2	Kuantitas	4	20	16,70	4,17	83,48%	Baik
3	Ketepatan Waktu	6	30	26,05	4,34	86,83%	Baik
4	Efektivitas	6	30	25,86	4,31	86,21%	Baik
5	Kemandirian	12	60	49,93	4,16	83,22%	Baik
Total Skor Rata-Rata		34	170	144,68	4,25	85,00%	Baik

Berdasarkan analisis data mengenai kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang, ditemukan bahwa secara keseluruhan, kinerja anggota tersebut berada pada kategori baik dengan persentase 85%. Data menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki skor rata-rata < 4,5 dari skor maksimal 5. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja anggota sudah baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Khususnya, aspek kualitas menunjukkan hasil yang baik dengan skor rata-rata 4,36 dan persentase 87,12%. Namun, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu kemandirian yang mendapatkan skor rata-rata 4,16.

Secara khusus, kualitas sudah baik namun ada beberapa kekurangan. Kemandirian, yang mendapat skor rata-rata 4,16, menunjukkan bahwa beberapa anggota mungkin masih perlu meningkatkan kemandirian. Menurut Mondy et al (dalam Mulyani dan Lisnawati, 2022) kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan anggota untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

Adapun indikator kemandirian menurut Lerner (dalam Putri, 2014) adalah melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain, selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya, terbuka dan selalu belajar dari kesalahan, mencukupi kebutuhan tanpa tergantung orang lain, antusias dan inisiatif dan mampu kemandirian mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja anggota yang optimal, disarankan agar anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) terus memperbaiki dan meningkatkan kemandirian. Langkah-langkah seperti melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain, selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya, terbuka dan selalu belajar dari kesalahan, mencukupi kebutuhan tanpa tergantung orang lain, antusias dan inisiatif dan mampu kemandirian mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul untuk pengoptimalan kinerja anggota.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu yang saling berinteraksi dan saling memberikan umpan balik satu dengan yang lainnya. Arni (dalam Nihayah, 2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya. Analisis data komunikasi interpersonal pada PKM dilakukan terhadap 5 indikator yaitu keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesetaraan. Untuk mengetahui rata-rata indikator dari komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Tingkat Capaian Indikator Komunikasi Interpersonal

No	Indikator	Jumlah Butir Item	Skor Total Ideal	Total Skor Rata-Rata	Rata-Rata Indikator	%TCR	Kategori
1	Keterbukaan	4	20	17,48	4,37	87,40%	Baik
2	Empati	4	20	16,78	4,20	83,92%	Baik
3	Dukungan	4	20	17,13	4,28	85,64%	Baik
4	Rasa positif	8	40	34,49	4,31	86,23%	Baik
5	Kesetaraan	8	40	34,53	4,32	86,32%	Baik
Total Skor Rata-Rata		28	140	120,41	4,30	86,00%	Baik

Berdasarkan analisis data mengenai komunikasi interpersonal pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang, ditemukan bahwa secara keseluruhan, komunikasi interpersonal tersebut berada pada kategori baik dengan persentase 86%. Data menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki skor rata-rata < 4,5 dari skor maksimal 5. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi interpersonal sudah baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Khususnya, aspek keterbukaan menunjukkan hasil yang baik dengan skor rata-rata 4,37 dan persentase 87,40%. Namun, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu empati yang mendapatkan skor rata-rata 4,20. Secara khusus, keterbukaan sudah baik namun ada beberapa kekurangan. Empati, yang mendapat skor rata-rata 4,20, menunjukkan bahwa beberapa anggota mungkin masih perlu meningkatkan empati.

Goleman (dalam Ildil et al, 2014) menjelaskan bahwa empati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain. Melalui empati seseorang dapat merasakan kebahagiaan, kesedihan dan segala perasaan yang dirasakan oleh orang lain. Adapun indikator empati menurut Devito (dalam Irfal, 2021) yaitu tidak mengkritik secara berlebihan dan merasakan hal yang sedang dirasakan orang lain. Pada indikator empati, secara keseluruhan capaiannya sudah baik tetapi dibandingkan dari 4 item di indikator empati, skor terendah ada pada item nomor 7 yaitu "Saya merasa mampu memahami perasaan atau pengalaman yang sedang dialami oleh orang lain". Ini menunjukkan bahwa indikator empati masih perlu ditingkatkan. Satu solusi untuk membuat anggota merasa mampu memahami perasaan atau pengalaman yang sedang dialami oleh orang lain adalah dengan mengadakan sesi pelatihan empati. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil: (1) Pendidikan Tentang Empati: Mulailah dengan memberikan pemahaman dasar tentang apa itu empati, mengapa penting, dan bagaimana empati dapat meningkatkan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Ini dapat dilakukan melalui presentasi atau diskusi; (2) Aktivitas Role-Playing: Selenggarakan kegiatan role-playing di mana anggota tim dapat berperan sebagai orang lain dalam situasi tertentu. Misalnya, mereka dapat berlatih merespons reaksi orang lain terhadap situasi yang berbeda. Ini membantu mereka merasakan dan memahami perspektif orang lain; (3) Cerita Pengalaman Pribadi: Ajak anggota untuk berbagi cerita atau pengalaman pribadi yang

signifikan. Ini dapat menciptakan ikatan emosional dan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana perasaan orang lain dalam konteks yang berbeda; (4) Diskusi Terarah: Fasilitasi diskusi kelompok kecil yang terarah di mana anggota dapat saling berbagi dan mendiskusikan pengalaman atau perasaan mereka. Buatlah suasana yang aman dan mendukung agar semua orang merasa nyaman untuk berbicara; (5) Latihan Mendengarkan Aktif: Ajarkan keterampilan mendengarkan aktif, di mana anggota dilatih untuk benar-benar mendengarkan tanpa menginterupsi dan memberikan umpan balik yang menunjukkan bahwa mereka memahami. Ini dapat membantu mereka lebih peka terhadap perasaan orang lain; (6) Refleksi dan Tindak Lanjut: Setelah sesi, dorong anggota untuk merefleksikan apa yang telah mereka pelajari tentang empati dan bagaimana mereka dapat menerapkannya dalam interaksi sehari-hari. Tindak lanjut dengan diskusi reguler tentang pengalaman mereka dalam menerapkan keterampilan empati tersebut.

Dengan mengimplementasikan solusi tersebut, diharapkan komunikasi interpersonal dapat ditingkatkan lebih lanjut, sehingga mendukung kinerja anggota secara optimal.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji regresi linear sederhana didapatkan Fhitung yaitu 140, 987 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas kurang dari 0,001 kurang dari 0,05 dapat diartikan terdapat pengaruh antara variabel x dan variabel y.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,765	9,447		3,468	<,001
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,929	,078	,765	11,874	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA

Gambar 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS 29.0 for windows

Gambar diatas menunjukkan Pada kolom Unstandardized Coefficients dalam sub kolom B, terdapat nilai konstanta (constant) sebesar 32,765. Sedangkan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,929. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + bX = 32,765 + 0,929X$ yang ditafsirkan: (a) Konstanta sebesar 32,765 menyatakan bahwa jika variabel komunikasi interpersonal (X) nilainya adalah konstan, maka variabel kinerja anggota (Y) nilainya adalah 0,929; (b) Kenaikan dalam komunikasi interpersonal juga mempengaruhi kinerja anggota. Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar 32,765 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% komunikasi interpersonal (X), maka variabel kinerja anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,929. Selain itu, Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota.

Selanjutnya uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,765	9,447		3,468	<,001
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,929	,078	,765	11,874	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA

Gambar 2. Hasil Uji T menggunakan SPSS 29.0 for windows

Hasil perhitungan T dengan menggunakan SPSS 29.0 *for Windows* menghasilkan nilai t hitung sebesar 11,874. Nilai t tabel untuk derajat kebebasan (df) sebesar 102 (N-2) pada taraf signifikansi 5% adalah 1,660. Karena t hitung (11,874) lebih besar daripada t tabel (1,660), terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis “Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) Universitas Negeri Padang” diterima.

Untuk menemukan besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja anggota, dihitung koefisien determinasi (R²).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,581	6,44828

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Gambar 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) menggunakan SPSS 29.0 for windows

Hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0,585. Ini berarti bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota adalah sebesar 58,5% dengan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota mencapai 58,8%, menandakan betapa pengaruh peran komunikasi interpersonal ini dalam mendukung kinerja anggota. Namun, hasil penelitian juga menyoroti perlunya perhatian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja anggota. Sisanya 41,5% pengaruh berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pelatihan guna memaksimalkan komunikasi interpersonal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya empati untuk meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal, serta mengoptimalkan kinerja anggota.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal: (1) Kinerja anggota pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) berada pada kategori

baik, yaitu dengan tingkat capaian sebesar 85%. Analisis data kinerja anggota dilakukan terhadap lima indikator dengan tingkat capaian masing-masing yaitu, a) Kualitas 87,12%; b) Kuantitas 83,48%; c) Ketepatan waktu 83,83%; d) Efektivitas 86,21% dan e) Kemandirian 83,22%.; (2) Komunikasi interpersonal pada Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) berada pada kategori baik, yaitu dengan tingkat capaian 86%. Analisis data komunikasi interpersonal dilakukan terhadap lima indikator dengan tingkat capaian masing-masing yaitu, a) Keterbukaan 87,40%; b) Empati 83,92%; c) Dukungan 85,64%; d) Rasa positif 86,23% dan e) Kesetaraan 86,32%; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota pada PKM. Hasil uji koefisien regresi diketahui terdapat persamaan regresi $Y = 32,765 + 0,929X$, artinya pengaruh variabel X (komunikasi interpersonal) terhadap variabel Y (kinerja anggota) adalah berpengaruh positif sebesar 58,5 % dan sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya melalui adanya kenaikan atau perubahan dari komunikasi interpersonal akan diikuti oleh kenaikan kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Ildil, et al. (2014) Kondisi Empati Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Perguruan Tinggi X. *Jurnal Islamika* Volume 14 Nomor 2.
- Irfal. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis Di Qunci Villas Hotel, Lombok-NTB. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 16 Nomor 1.
- Mulyani, Rema dan Lisawati, Euis. (2022) Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Saga Multi Industri 1. *Jurnal Ekonomak* Volume 8 Nomor 3.
- Nihayah, Ulin. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Untuk Mewujudkan Kesehatan Mental Bagi Konseli. *Islamic Communication Journal*, Volume 01 Nomor 01.
- Pratiwi, Windy Desyana dan Sinaga, Mawarta Onida. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta PT. INDOSAT, Tbk. *Jurnal Epigram*, Volume 11 Nomor 2.
- Putri, Pratama. (2014). Studi Tentang Kemandirian Warga Belajar Melalui Kursus Menjahit Di Pkbn Kihajardewantoro Desa Jegreg Kecamatan Lengkong Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Manajemen*. No.2 Vol.16 Hal.8
- Website resmi: Program Magister Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Negeri Padang. <http://mpe.fe.unp.ac.id/page/organisasi-kemahasiswaan-0>
- Widyastuti, Nova dan Rahardja, Edy. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 7 Nomor 1.
- Zaky, Muhammad. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja Sebuah Kajian Teoritis dan Empiris. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 4 Nomor 1.