

Pola Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan

Julia Jalil¹⁾, Hardianto Hawing²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Makassar

²⁾Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar

*E-mail: jalijulia02@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the pattern of interpersonal communication on employee performance and what are the inhibiting factors in the pattern of interpersonal communication on the performance of employees of the Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province. This study uses a descriptive qualitative research method. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that the pattern of interpersonal communication on the performance of employees of the Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province has 2 communication patterns, namely: First, the Equality Pattern has the right and opportunity to express opinions, ideas, and ideas. Second, the balanced split pattern, leaders and employees have different roles. Barriers to interpersonal communication on the performance of employees of the Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province, there are 2 communication barriers, namely: First, physical barriers (physical noise) obstacles such as handwriting that is not clearly read. The two physiological barriers (physiological noise) are effective barriers between fellow work staff and difficulties in hearing caused by nervous disorders.

Keywords: *Interpersonal Communication, Interpersonal Communication Patterns, Leaders and Staff*

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pola komunikasi interpersonal terhadap pegawai serta apa saja faktor penghambat dalam pola komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan ada 2 pola komunikasi, yaitu: Pertama Pola Kesetaraan (equality pattern) memiliki hak dan kesempatan dalam mengutarakan pendapat, ide, dan gagasan. Kedua pola pemisah-seimbang (balanced split pattern) pimpinan dan pegawai memiliki peran yang berbeda. Hambatan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan ada 2 hambatan komunikasi, yaitu: Pertama hambatan fisik (physical noise) hambatan seperti tulisan tangan yang tidak jelas dibaca. Kedua hambatan fisiologis (physiological noise) hambatan yang efektif antar sesama staf kerja dan kesulitan saat mendengar yang disebabkan gangguan pada saraf.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Pola Komunikasi Interpersonal, Pimpinan dan Staf

1. Pendahuluan

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Komunikasi merupakan kegiatan dasar manusia. melalui komunikasi, manusia dapat saling berhubungan dalam

kehidupan sehari-hari di rumah, di tempat kerja, di pasar, di masyarakat atau dimanapun manusia berada. Tidak ada orang yang tidak berpartisipasi dalam komunikasi. Dan Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. (Bloom & Reenen, 2013)

Komunikasi atau communication juga berasal dari bahasa latin, yaitu communication berarti pemberitahuan (Bloom & Reenen, 2013). Inti komunikasi yaitu upaya dalam menyampaikan pesan ke pihak lain, sehingga akan terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada

komunikasikan. Pada proses komunikasi dua arah, antara komunikator dan komunikan saling berganti peran antara satu sama lain. (Bloom & Reenen, 2013). Keberhasilan organisasi tidak sepenuhnya diselesaikan oleh otoritas yang diciptakan oleh asosiasi yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai sebuah tujuan.

Tanpa administrasi yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan otoritatif, bahkan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dalam dan diluar. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan pegawai. Beberapa faktor kepribadian seorang yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah komunikasi interpersonal pimpinan. Komunikasi interpersonal dilakukan secara lisan ataupun tertulis. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, sehingga penerapannya memperhatikan kondisi yang ada. Komunikasi lisan adalah proses pengiriman pesan dengan bahasa lisan.

Menurut (Angraini, 2018) pola komunikasi yang terbangun dalam komunikasi interpersonal lebih bersifat informal atau tidak formal dan bahasa yang digunakan dalam penyampaian pesan juga tidak bersifat formal. Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik dalam suatu Perusahaan serta adanya kecerdasan emosional akan membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan individu maupun kebutuhan sosial (Angraini, 2018).

Namun masih ada pegawai yang bekerja tidak menurut aturan yang telah ditetapkan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ketika proses komunikasi berlangsung pada perusahaan, karena dalam melaksanakan tugasnya seseorang baik itu manajer ataupun bawahan melakukan suatu komunikasi dan koordinasi dengan pihak lain (Angraini, 2018).

Komunikasi berlangsung dalam suatu Perusahaan sangat penting, karena adanya komunikasi yang efektif akan memberikan suatu kondisi kondusif di kantor sehingga karyawan dapat melakukan kerja sama secara baik (Angraini, 2018). Dalam suatu perusahaan, pola komunikasi interpersonal

berlaku dengan sangat kompleks dan tidak terbatas pada proses penyampaian pesan saja tetapi juga merujuk pada usaha yang sistematis, persuasif, dan membentuk pola komunikasi disesuaikan pada pesan yang telah disusun oleh pimpinan perusahaan.

Komunikasi interpersonal juga merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. (Bloom & Reenen, 2013). Pola Komunikasi ialah sebuah ketentuan di pengiriman pesan dari pada komunikan yang bertujuan supaya bisa merubah sikap, ataupun perilaku ataupun pandangan komunikan itu. Ketentuan dalam pengiriman berdasar pemakaian teori komunikasi baik tersebut berwujud pesan langsung ataupun pesan yang memakai media.

Pesan komunikasi bisa berwujud lambang bahasa tubuh, ataupun bahasa lisan, lewat beragam media/saluran komunikasi misalnya computer, audio visual, majalah, bulletin atau surat kabar. Pola komunikasi berkaitan erat Bersama kinerja. Sedangkan kinerja adalah sebuah sikap mental yang berasumsi wajib kerap terdapat pembenahan tiap harinya saat melaksanakan kehidupan. Sikap ini dipersepsikan mampu menahan tiap harinya saat melaksanakan kehidupan. Sikap ini dipersepsikan mampu menahan individu supaya tidak cepat puas, hingga dia hendak kerap berupaya menaikkan dayanya beserta melaksanakan pembenahan kerja beserta mencari cara guna mengembangkan dirinya (Sarah and Waluyo, 2020)

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan aparat pemerintah yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam sebuah pembangunan khususnya di Sulawesi Selatan. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mempromosikan dan melindungi bidang kepariwisataan yang merupakan aset negara yang sangat penting.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sulawesi Selatan berperan aktif dalam upaya memperkuat jati diri serta karakter masyarakat yang berlandaskan pada nilai-nilai luhur dan

menjadi landasan pelaksanaan pembangunan kebudayaan.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan juga mempunyai fungsi serta melaksanakan tugas urusan di bidang Kebudayaan dan Kepariwisata berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 87 tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wayan Ngurah Eka Kurniawan UHN I Gusti Bagus Sugriwa (2023) Pola Komunikasi Interpersonal antar pustakawan dan pemustaka dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada perpustakaan universitas hindu negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar (2023), Hasil penelitiannya ditemukan bahwa dalam pelaksanaannya, keberadaan pustakawan dalam menjalin komunikasi dengan pemustaka menggunakan pola komunikasi verbal dan non verbal dalam memberikan informasi kepada pemustaka sehingga pemustaka lebih mudah dalam mencari bahan pustaka di perpustakaan dan akan berdampak pada kualitas sumber daya yang ada.

Sedangkan hasil penelitian dari Nurul Hamidah, Faizal Riza, Muhammad Faishal (2023), pola komunikasi interpersonal orang tua dan anak dalam menyikapi pernikahan dini (studi kasus pada masyarakat kelurahan bandar sono tebing tinggi). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi antara orang tua dan anak informan berjalan dengan baik, dan menggunakan pola komunikasi linear atau pola komunikasi satu arah.

Dari hasil penelitian diatas dapat ditemukan perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan peneliti mengamati pimpinan kurang melakukan komunikasi interpersonal terhadap staf. Fakta dilapangan bahwa tidak terjalin komunikasi dengan pimpinan secara merata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun hasil wawancara dengan staf ketika peneliti melakukan observasi, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi interpersonal sesama staf terjaga tetapi kurang maksimal, sedangkan pola komunikasi interpersonal pimpinan dan staf tidak terjaga dikarenakan ada salah satu staf yang lebih mendominasi bahkan memegang control komunikasi ke pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan peneliti mengamati pimpinan kurang melakukan komunikasi interpersonal terhadap staf. Fakta dilapangan bahwa tidak terjalin komunikasi dengan pimpinan secara merata pada Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama pada bulan April-Mei 2024 Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan waktu tersebut diharapkan dapat memaksimalkan peneliti dalam menyelesaikan penelitian mulai dari menyusun, menggali data, dan analisis data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metodologi penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk tulisan tentang individu, kata-kata, dan perilaku yang tampak atau kelihatan.

Tipe penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu peneliti berusaha untuk mengungkapkan suatu fakta atau realita fenomena social tertentu sebagaimana adanya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh keterangan tentang kenyataan yang ada, serta memperoleh informai yang dapat dipercaya sesuai dengan fakta yang berada di lapangan. (Samsu: 2017, 97) Dalam proses mengumpulkan data dan infomasi dalam penelitian ini, calon peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa: Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan

langkah-langkah sebagai berikut (sugiyono, 2013): Reduksi Data, Penyajian Data, Kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Hasil penelitian penulis akan memaparkan hasil penelitian yang penulis peroleh dari hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori yang penulis bahas di bab sebelumnya, jenis penelitian ini menggunakan metode wawancara secara mendalam terhadap narasumber yang telah dipilih oleh peneliti yang dilakukan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Pola Komunikasi interpersonal terhadap Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Pola komunikasi dapat dikelompokkan berdasarkan situasional dalam mempengaruhi pegawai untuk saling berkomunikasi. Pola komunikasi menurut Joseph Devito terbagi menjadi 4 yaitu equality pattern, dan Balance Split Pattern, Unbalanced Split Pattern, dan Monopoly Pattern. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 fokus indikator yaitu equality pattern, dan Balance Split Pattern dan terdapat hambatan pola komunikasi yaitu *Physical noise* dan *Physiological noise* kemudian menjadi rujukan dalam wawancara langsung.

Pola komunikasi adalah suatu jenis bentuk komunikasi atau suatu cara dalam berkomunikasi yang digunakan dan diterapkan antara pimpinan dan staf pada saat melakukan pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang memiliki pengaruh dan dampak kepada setiap pihak yang menggunakan suatu pola komunikasi tersebut. Adapun Pembahasan pola komunikasi berdasarkan beberapa indikatornya yang digunakan di kantor dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi selatan menggunakan pola komunikasi menurut devito terbagi atas 4 dan hambatan

yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

1) Equality Pattern

Equality Pattern, pola komunikasi setiap orang memiliki hak dan kesempatan dalam berkomunikasi secara merata, dimana setiap orang yang ada dalam lingkup pekerjaan memiliki kedudukan yang sama serta bebas mengutarakan ide, pendapat, dan opini. Komunikasi yang terjadi berjalan dengan jujur, terbuka, dan bebas dari pemisahan kekuasaan yang terjadi pada hubungan interpersonal lainnya. Dalam pola ini terjadi kesetaraan dalam hal pekerjaan Firdausi Topuriti dan Marwansyah memiliki derajat yang sama dan bebas dalam mengeluarkan sebuah pendapat, ide maupun opini.

Komunikasi antara Firdausi Topuriti dan Marwansyah melakukan komunikasi sesamanya yang berjalan dengan jujur, terbuka langsung dan bebas dari pemisahan kekuasaan yang terjadi di interpersonal ruang lingkup kerja. Komunikasi yang baik dan tidak membeda bedakan serta memandang latar belakang pegawai di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dimana dapat dilihat bahwa dengan argumen yang kuat berdasarkan realita yang didapatkan dilapangan bahwa komunikasi terjalin secara sederhana sehingga dapat dipahami oleh semua pihak terkait di kantor, dan tercipta hubungan komunikasi ingtternal dan ekstrenal yang berjalan dengan baik tanpa adanya perbedaan dari berbagai aspek.

Pola komunikasi ini merupakan pola yang sangat penting untuk pegawai yang ada di instansi pemerintahan maupun swasta karena pastinya di dalam dunia kerja pasti antara pegawai dan atasan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda- beda. Tetapi perbedaan ini harusnya tidak menjadi sebuah halangan dalam dunia pekerjaan karena harus sadar akan kesetaraan Hal ini juga tidak ada yang dibeda bedakan. Dan kondisi dilapangan

yang memperkuat argumen yaitu pada saat rapat ada beberapa pegawai tidak memiliki hak bicara dan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat didalam forum tersebut namun, pada saat berlangsung kepala Dinas memberikan sebuah kesempatan kepada semua pegawai yang ada dalam forum tersebut sehingga terwujud sikap saling keterbukaan sebagai upaya dalam menghindari setiap kesalahpahaman dan hal-hal yang mengganjal agar bisa membuat fleksibel lingkungan kerja nyaman. Dan perusahaan perlu menghargai berbagai keberagaman dari pegawai, potensi, dan cara kerja pegawai dan kesetaraan juga dapat membantu memberikan apresiasi kepada pegawai membuat mereka memiliki pikiran dan ide yang bebas yang bisa diterapkan kemajuan perusahaan. Jadi menerapkan kesetaraan di dunia kerja sangat penting agar setiap pegawai bisa berinovasi dalam kantor.

Pola komunikasi ini setiap orang dapat menciptakan kesetaraan dan keseimbangan antar pegawai dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam konteks ini, equality pattern mencakup distribusi informasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pengakuan terhadap kontribusi terhadap setiap individu.

Pola ini juga dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kinerja tim, pola kesetaraan ini membantu semua pegawai agar diperlakukan secara adil dan diberi kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini juga dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, kerja sama, dan kinerja tim secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peneliti bahwa di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan bahwa pola komunikasi Equality Pattern adalah pola yang sering digunakan, agar semua pegawai dapat menyampaikan

inisiatifnya di sebuah organisasi maupun di kantor demi kemajuan dalam sebuah instansi tersebut dan juga dapat mencapai peningkatan kinerja yang semakin maju. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Ainun Hidayah, Nurul Hidayati Murtafiah, Nur Widiastuti (2023) bahwa dalam suatu kantor harus membutuhkan suatu komunikasi yang baik dan efektif antara pemimpin dan pegawai tersebut. Khususnya untuk pemimpin kantor, komunikasi yang digunakan harus mudah dipahami oleh pegawainya dan ada umpan balik antara pegawai dan pemimpin agar terjalin komunikasi yang baik dan efektif. dengan menggunakan pola equality pattern ini maka seluruh staf dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dapat berbicara serta mengemukakan pendapatnya. maka dari itu pola komunikasi ini menjadi pola komunikasi yang tepat dan paling digunakan.

2) Balance Split Pattern

Balance Split Pattern, dalam pola komunikasi ini memiliki persamaan hubungan yang tetap terjaga. Tetapi setiap individu memiliki kendali atau kekuasaan atas bidangnya masing-masing dan dianggap sebagai ahli dalam bidang yang berbeda. pimpinan mengkomunikasikan instruksi atau arahan kepada beberapa pegawai untuk melaksanakan sebuah proyek kerja dengan beberapa sub bidang penugasan yang berbeda-beda, sehingga pola komunikasi sangat terlihat dalam hal pengerjaan tugas di masing-masing bidang tersebut perbedaan antara pak musyawir dan pak randi terletak pada cara mereka menanggapi arahan yang diberikan oleh kepala kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Musyawir mengatakan bahwa pada saat diberi arahan untuk menyampaikan apel pulang kepada pegawai, ia melaksanakan tugas tersebut tanpa menyebutkan adanya interaksi langsung dengan pimpinan terkait pemahaman atau klarifikasi tambahan. Sebaliknya pak randi

menyoroti pendekatan yang berbeda dengan berkomunikasi secara langsung kepada pimpinan saat merasa kurang memahami arahan yang diberikan. Langkah yang diambil adalah meminta penjelasan tambahan atau klarifikasi agar tugas yang diberikan dapat dipahami dengan lebih baik.

Pola komunikasi ini memiliki persamaan hubungan yang tetap terjaga, tetapi setiap individu memiliki kendali atau kekuasaan bidangnya masing-masing dan dianggap sebagai ahli dalam bidang yang berbeda. Pola komunikasi yang menggabungkan perhatian pada tugas dan hubungan interpersonal dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Dengan memperhatikan kedua aspek dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sambil membangun hubungan yang positif dengan sesama pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh si peneliti bahwa teori yang dikemukakan oleh DeVito pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan bahwa pola komunikasi Balance Split Pattern ini adalah pola yang digunakan di kantor, dapat dilihat bahwa kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan memiliki komunikasi yang efektif dan melibatkan keseimbangan antara sudut pandang pengirim dan penerima. Keseimbangan ini sangat penting untuk memastikan bahwa kedua belah pihak didengar dan dipahami, sehingga dapat menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih produktif dan harmonis.

Hubungan antara pimpinan dan staf saat pimpinan melakukan koordinasi ke staf dia menerima sebuah arahan terkait dengan tugas pekerjaannya, namun saat situasi tersebut dimana arahan dari pimpinan tidak dapat di mengerti oleh staf langkah yang dapat di ambil itu dengan memastikan kembali arahan yang diberikan oleh pimpinan. Jadi, disini

menunjukkan adanya hubungan positif antara pola komunikasi interpersonal yang seimbang (balance split pattern) dengan staf.

Pola seimbang dalam komunikasi interpersonal dapat berkontribusi positif terhadap pola komunikasi seimbang sehingga memungkinkan pertukaran ide dan masukan yang lebih efektif antara atasan dan bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif terhadap kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

3) Physical Noise

Physical noise atau gangguan fisik merupakan suatu hambatan yang menghalangi suatu pesan untuk tersampaikan dari komunikator kepada komunikan. Contohnya adalah tulisan tangan yang tidak bisa terbaca, suara kendaraan yang bising sehingga kita tidak dapat mendengarkan pesannya dengan baik. Terdapat perbedaan antara Randi dan Marwansyah Pak Randi mengatakan bahwa hambatan komunikasi fisiknya lebih sering berasal dari faktor eksternal daripada faktor internal, sedangkan Marwansyah mengatakan bahwa solusi yang dia gunakan adalah jelas dan maksudnya dapat diterima oleh penerima pesan. Hal ini menunjukkan bahwa Randi mengalami hambatan yang lebih banyak dan lebih beragam, sementara Marwansyah mengalami hambatan yang lebih terbatas kepada bahasa yang tidak jelas atau berbeda antara pengirim dan penerima.

4) Physiological Noise

Physiological noise atau gangguan fisiologis merupakan hambatan yang berasal dari komunikator dan komunikan. Komunikator atau komunikan memiliki masalah dengan pendengarannya sehingga sulit baginya untuk melakukan komunikasi yang normal dengan sekitarnya, kasus serupa yaitu beberapa orang yang mengalami gangguan pendengaran di tempat kerja, yang menyebabkan kesulitan dalam mendengar

instruksi atau informasi yang disampaikan oleh rekan kerja atau kepala dinas. Gangguan ini berpotensi menyebabkan ketidakpahaman, kesalahpahaman, dan menghambat kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif kepada pihak terkait.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Pola Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pola Komunikasi Interpersonal yang ditemukan terdapat 2 pola yaitu: Pola Komunikasi yang digunakan adalah pola komunikasi Pola Kesetaraan (*Equality Pattern*) hal tersebut disimpulkan dikarenakan pola ini dilakukan pada saat dilaksanakan rapat dengan semua staf, staf dapat dapat berkomunikasi, menyampaikan argument, mengeluarkan saran dan masukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya yaitu sama halnya dengan pola pemisah-seimbang (*Balance Split Pattern*) dimana pimpinan dan staf memiliki hubungan yang tetap terjaga dimana ada satu staf yang menjadi jembatan untuk menyampaikan sebuah intruksi kepada sesamanya staf yang diarahkan langsung dari pimpinan. Faktor hambatan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan ada 2 hambatan komunikasi Interpersonal yang ditemukan yaitu: Hambatan fisik (*Physical Noise*) hambatan seperti tulisan tangan yang tidak jelas dibaca yang disebabkan oleh faktor seperti faktor ukuran huruf yang tidak konsisten dan bentuk huruf yang tidak standar dan *Physiological noise* atau hambatan dengan memiliki masalah dengan pendengarannya sehingga sulit baginya untuk melakukan komunikasi yang normal dengan sekitarnya.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Bapak/ibu dosen yang telah membimbing, serta berbagai

pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moral, tenaga, maupun materi.

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafarudin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia StrategiKeunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cangara, Hafied, 1998, *Pengantar Ilmu komunikasi* (Jakarta: RajaGrafindoPersada).
- Abdul kadir. (2023). *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*. Kendari: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Kendari.
- DeVito, Joseph A. (2013) . *The Interpersonal CommunicationBook*.edisi 11. Pearson Educations.
- Effendy, Onong Uchjana. (1990). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Husein Umar. () 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Nel Arianty. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- R Panuju. (2001). *Komunikasi organisasi: dari konseptual-teoritis keempiric* Heryana, Ade. (2020) *Informan Dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif*. Prodi Kesehatan Masyarakat -
- Hardianto Hawing, (2020). *Tata kelola pemerintahan dalam pengelolaan kawasan tanjung bunga kota makassar* Makassar: Universitas Muhamaddiyah Makassar.
- Riska, Sitti Rahma. (2023). *“Pola Kounikasi Interpersonal Universitas Esa Unggul*
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research &*

Development). Jambi: Pusaka Jambi.

Zuchri Abdussamad. (2021). Metode Penelitian Kualitatif.. Makassar: syakir Media Press. Pimpinan Dan Staf Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Subbagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Balqis, Anaqah Farah. (2023). Pola Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Staf Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Subbagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Simarmata, Monika. (2022) "Pola komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas kota Kota Batam. Universitas Putera Batam.