

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMA POMOSDA TANJUNGANOM NGANJUK****Lukmanati<sup>1)</sup>, Bakti Yulisar<sup>2)</sup>, Yuli Minartiwi<sup>3)</sup>**<sup>1,2,3)</sup> Sekolah Tinggi Teknologi POMOSDA Nganjuk, Program Studi Teknik Industrie-mail: <sup>1)</sup> [lukmanati@gmail.com](mailto:lukmanati@gmail.com), <sup>2)</sup> [baktiyulisar07@gmail.com](mailto:baktiyulisar07@gmail.com), <sup>3)</sup> [yuliminartiwi07@gmail.com](mailto:yuliminartiwi07@gmail.com)**ABSTRAK**

Di dalam sebuah organisasi haruslah memiliki komunikasi interpersonal yang kondusif. Komunikasi interpersonal yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kinerja pegawai didalamnya. Dari beberapa penelitian yang dilakukan para ahli menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi harus mampu menciptakan komunikasi interpersonal yang baik dan kondusif. Peneliti mencoba meneliti tentang komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di SMA POMOSDA. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus, yang mana seluruh populasi yang ada digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 52 orang. Untuk analisis data digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA POMOSDA. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,460 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,401 atau 40,1%. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat persamaannya adalah sebagai berikut:  $(Y = 15,504 + 0,360X + e)$  yang artinya a) Konstanta = 15,504 apabila Komunikasi Interpersonal sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 15,504. b) Koefisien regresi positif sebesar 0,360 jika komunikasi interpersonal meningkat sebesar 0,360 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,360. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3,623 > 2,010$ ) dan nilai signifikansi  $<$  dari  $p$  value ( $0,00 < 0,05$ ) yang artinya bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : komunikasi interpersonal, kinerja pegawai, regresi linier sederhana****PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Dalam sebuah kehidupan manusia tidak lepas dari kegiatan komunikasi, dengan artian memerlukan orang lain dan kelompok ataupun masyarakat untuk saling berkomunikasi dan berinteraksi. Hal ini merupakan suatu pembuktian bahwa sebagian besar kepribadian manusia terbentuk dari hasil integrasi social dengan sesama. Wadudu, (2013) mengatakan sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam tercapainya tujuan perusahaan karena memiliki peranan penting sebagai pengelola sekaligus penggerak segala aktivitas dalam dunia usaha. Jadi dapat disimpulkan bahwa kunci sukses dalam sebuah perusahaan adalah dengan memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas.

Salah satu kemampuan yang harus dimiliki seorang karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses memberikan signals menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu system dapat didirikan, dipelihara dan diubah. Ruben dalam (Muhammad, 2013) komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Malik (2014) menjelaskan bahwa maksud dari komunikasi yang bersifat efektif adalah komunikasi berperan yang lebih luas realitas-realitas social nonkomulatif, mulai dari konsep diri seseorang melalui hubungan yang dibangun dengan orang lain hingga komunitas-komunitas yang lebih luas, termasuk kelompok-kelompok kecil, organisasi, sub budaya dan budaya seluruhnya tercipta melalui proses komunikasi antara seseorang dengan orang lain. Begitu pula apabila kita membangun dan mempertahankan hubungan antara guru dan siswa, maka harus melakukannya dengan cara membicarakan kepentingan-kepentingan antara keduanya.

Kinerja pegawai adalah pusat dari berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Jika dalam sebuah organisasi telah memiliki SDM yang cukup atau bahkan lebih, tidak mungkin organisasi tersebut tidak akan

berkembang. Tidak berkembangnya organisasi terjadi apabila kerja SDM didalamnya tidak bisa optimal dan asal-asalan saja, karena kinerja pegawai sangat dipengaruhi pegawai itu sendiri.

Mangkunegara (dalam Widudu, 2013) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Cascio (dalam Wibowo, 2014) kinerja adalah tentang yang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Dari beberapa definisi di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan cara untuk melakukannya serta hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun.

SMA POMOSDA adalah sekolah yang menggunakan dua perpaduan sistem yaitu akademik dan pondok yang mana siswa yang bersekolah disini harus tinggal di asrama, sehingga pegawai harus memantau 24 jam semua aktivitas dan kegiatan yang dilakukan. Dalam hal ini butuh komunikasi yang sangat efektif untuk memberikan dukungan, semangat dan dorongan dari semua aspek antar pegawai SMA POMOSDA. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan salah satunya dengan meningkatkan komunikasi antar pegawai ataupun dengan pimpinan. Dari pengamatan yang saya ketahui didalam organisasi terdapat karyawan satu dengan karyawan yang lain hanya mementingkan sub fungsi dan pokoknya sendiri, tidak memperdulikan sub tugas yang lain. Sehingga belum terjalin komunikasi interpersonal dan kekeluargaan yang kondusif didalamnya. Dari permasalahan diatas dapat dilihat banyak tugas yang belum terselesaikan dengan tepat waktu karena adanya komunikasi yang kondusif.

Untuk itu, peneliti memilih SMA POMOSDA sebagai objek studi penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA POMOSDA TANJUNGANOM NGANJUK MENGGUNAKAN PENDEKATAN KUANTITATIF DENGAN METODE REGRESI LINIER”. Sehingga nantinya dapat mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA POMOSDA. Dengan data yang dihasilkan, dapat mengevaluasi terkait komunikasi interpersonal yang terjadi.

### **Rumusan Masalah**

Dengan komunikasi yang kondusif maka akan mempengaruhi kualitas kerja anggota yang ada didalamnya. Dalam setiap organisasi untuk selalu memperbaiki dan mengevaluasi guna kemajuan bersama, khususnya komunikasi yang terjadi di dalam organisasi itu. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal harus selalu diciptakan sebaik dan sekondusif mungkin, agar pengaruh terhadap kinerja anggota di dalamnya semakin kuat dan positif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah “Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA POMOSDA?”.

### **Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dalam komunikasi interpersonal terhadap kualitas kerja pegawai di SMA POMOSDA.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Komunikasi Interpersonal**

Membahas tentang komunikasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, ada yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, komunikasi dapat dipandang sebagai “proses kepribadian” organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Muhammad (dalam Wadudu, 2013) mengatakan komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara dua orang atau lebih yang dapat di ketahui langsung umpan baliknya. Komunikasi interpersonal menurut Sule dan Saefullah (dalam Wadudu, 2013) adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi interpersonal bisa

dilakukan antar individu dalam suatu bagian, antarbagian dalam organisasi, antar bawahan, antar pimpinan, maupun antar pimpinan dan bawahan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan nonbisnis), dengan menggunakan media tertentu dan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu Purwanto (dalam Wadudu, 2013).

### **Kinerja Pegawai**

Tuhan telah menciptakan manusia dan dengan dibekali potensi yang dipersiapkan untuk bisa mengelola garapan dunia. Dengan potensi yang dimiliki manusia dapat melaksanakan berbagai aktivitas. Sedangkan dengan potensi yang dimiliki manusia juga dapat dikembangkan seiring dengan pengalaman atau pengetahuan yang diperoleh seseorang dalam memajukan dirinya sendiri berkaitan dengan kemanafaatannya untuk kemajuan dirinya dan organisasi.

Cascio (dalam Wibowo, 2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Wibowo, (2014) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Dari beberapa definisi di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan cara untuk melakukannya serta hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan dan sekaligus sebagai ujung tombak kemajuan perusahaan. Tanpa peran dari seorang karyawan maka sangat mustahil tujuan yang dicita-citakan perusahaan menjadi terwujud. Peran penting karyawan untuk membangun dirinya memiliki komitmen tinggi dalam perusahaan dan kinerja berkualitas. Menurut Priadana & Rusmandi (dalam Sukarni dan Askafi 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sebuah kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi perusahaan. Karena karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Guritno dan Waridin (dalam Wadudu, 2013), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dalam proses penilaian kinerja ada lima prinsip dasar yang harus dipenuhi dalam proses penilaian kinerja, yakni:

1. Melibatkan orang yang tepat dalam penilaian.
2. Penilaian harus dilihat sebagai suatu sub-sistem dari sistem-sistem yang kompleks.
3. Belajar dari proses implementasi.
4. Fleksibilitas harus terjaga.
5. Bersikap sabar.
6. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai

Tolak ukur atau ukuran penilaian kinerja pegawai berbeda tergantung dari tujuan penilaian prestasi kerja itu sendiri. Sejalan dengan hal tersebut, faktor-faktor pembentuk prestasi kerja dapat dijabarkan dalam beberapa unsur yang selanjutnya dapat digunakan sebagai tolak ukur penilaian kinerja.

### **Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja**

Komunikasi interpersonal merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif Muhammad (dalam 2013). Dalam hal ini komunikasi interpersonal dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk kemampuan yang dimiliki oleh individu.

Rusmalinda (2013) meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan dan konsultasi belajar prestise. Lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise merupakan salah satu lembaga bimbingan yang ada di Bandung, jumlah pengajar yang ada di

lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise yaitu berjumlah 32 pengajar, sementara untuk total keseluruhan jumlah karyawannya yaitu berjumlah 34 karyawan per November 2015. Semangat, keyakinan dan sebuah prestasi merupakan kunci untuk membuat lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise dapat terus hadir diantara banyaknya pesaing di bidang yang sama. Pendiri dari Prestise Dede Supriadi merupakan salah satu penemu cara belajar matematika dengan cepat menggunakan metode "Batang Napier" yang mana penemunya telah dilindungi oleh undang-undang hak cipta. Selain memberikan pelayanan bimbingan belajar, lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise juga sering melakukan latihan ujian nasional di tiap-tiap SD dan tidak jarang pula lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise menyelenggarakan olimpiade Sains dan Matematika. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dilakukan pada 34 responden karyawan lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise. Berdasarkan hasil SPSS 20 pada tabel 4.1 didapatkan hasil yaitu  $-t$  hitung lebih kecil dari  $-t$  tabel yaitu,  $-4,743 < -2,037$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Usman (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

Wadudu (2013) analisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada koperasi unit desa karang plosong Malang). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal yang terdiri dari kepercayaan diri (X1), keakraban (X2), manajemen interaksi (X3), daya ekspresi (X4), dan orientasi kepada orang lain (X5). Dan komunikasi nonverbal (X2). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y). Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling*, dengan sampel sebanyak 43 responden. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini, bahwa komunikasi interpersonal yang terdiri dari kepercayaan diri, keakraban, manajemen interaksi, daya ekspresi, orientasi kepada orang lain, mempunyai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang diungkapkan, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan prediktif dengan menggunakan teknik korelasi atau teknik statistik yang lebih canggih (Wadudu, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan membuktikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis. Data dalam penelitian ini hanya diambil satu kurun waktu saja pada saat pelaksanaan penelitian dengan teknik angket yang disebar kepada seluruh responden karyawan di SMA POMOSDA yang berjumlah 53 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

- a. Angket
 

Angket/kuisisioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa. Sumber pertanyaan-pertanyaan itu berasal dari indikator-indikator yang ada di landasan teori penelitian ini. Dari indikator tersebut kemudian disusun menjadi pertanyaan yang sesuai, sehingga jawaban dari kuisisioner itu sesuai dengan yang kita butuhkan. Angket tersebut kemudian disebar kepada responden yang menjadi subyek penelitian ini. Adapun angket yang akan disebar terlampir.
- b. Dokumentasi
 

Metode ini dilakukan dengan cara mencari data dan informasi dari dokumen-dokumen organisasi yang dijadikan tempat penelitian.
- c. Studi kepustakaan
 

Metode ini dilakukan dengan cara mencari data dan informasi dari literature yang menunjang keberhasilan penelitian, berupa buku-buku, jurnal-jurnal skripsi, tesis, dan dokumen umum organisasi yang relevan dengan topik penelitian.

**Variabel Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, maka variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X)  
Dalam penelitian ini variabel bebas diberi simbol (X), yaitu komunikasi interpersonal.
- b. Variabel terikat (Y)  
Dalam penelitian ini variabel terikat diberi symbol (Y), yaitu kinerja pegawai.

**Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk membuktikan sejauh mana data yang terdapat dalam kuisioner dapat mengukur senyatanya (*actually*) dan seakuratnya (*accurately*). Sehingga pengujian validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk mencapai tugasnyamencapai sasarannya dan keberhasilan dari pengujian ini ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengetahui validitas butir instrumen di uji dengan menggunakan teknik kolerasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2) (\sum Y^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y
- $\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y
- $X^2$  = kuadrat dari x
- $Y^2$  =kuadrat dari y

Dari hasil uji coba yang dilakukan seluruh item pertanyaan harus dinyatakan valid. Sebuah item dikatakan valid jika memenuhi dua syarat sebagai berikut :

- a. Nilai R hitung lebih besar dari R tabel
- b. Nilai signifikansi < 0,05

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas (*reliability*) menunjukkan akurasi dan ketepatan dalam pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang berbeda (terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda). Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah instrument telah dipastikan validitasnya. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini peneliti dalam uji reliabilitas data menggunakan SPSS 16. Jika hasil dari Cronbach Alpha lebih dari atau diatas 0,60 maka data tersebut mempunyai keandalan yang tinggi (Sugiyono,2014).

**Uji Asumsi Klasik****a. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dikatakan memiliki hubungan linier jika du variabel memiliki signifikansi< 0,05 atau 5%. Uji dilakukan karena penelitian ini menggunakan regresi linier dalam analisis datanya salah satu syarat dalam analisis regresi linier harus dilakukan uji linearitas terlebih dahulu guna mendapatkan data yang sesuai, sehingga linier dikatakan baik. Dalam uji ini bisa menggunakan uji F tuna cocok (*Lack of Fit Test*) atau uji polinomial.

**b. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila data terdistribusi normal atau mendekati normal, maka model regresi dikatakan baik. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji P\_Plot dan statitik non-parametik, yaitu uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* (I-S K-S). Apabila hasil nilai signifikansi lebih dari 0.05 atau 5%, maka variabel berdistribusi normal.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini mengenai sama atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut homoskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikasinya lebih dari 0,05. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, menyebar maupun berelombang-gelombang, menurut Sunyoto (dalam Emilia, 2016).

**Metode Analisis data****a. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan SMA POMOSDA. Analisis ini menjelaskan tentang seberapa besar nilai yang dihasilkan dari tiap-tiap butir pertanyaan dalam variabel komunikasi interpersonal dan variabel kinerja karyawan. Analisis deskriptif ini menggunakan *SPSS 16 for windows*.

**b. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel saja yaitu komunikasi interpersonal (X) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga analisa data nya menggunakan regresi linier sederhana. Regresi Linier Sederhana adalah: Regresi yang hanya memiliki satu variabel dependen (X) dan satu variabel independen (Y). Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

**Y** = Variabel dependen

**A** = Konstanta

**b** = Koefisien variabel Independent (Koefisien arah regresi linier)

**X** = Variabel Independent

**e** = Error

Pada analisis regresi terdapat dua jenis variabel, yaitu: variabel bebas (sebagai variabel *predictor*) dan variabel terikat. Variabel bebas sering dinotasikan dengan  $X_1, X_2, X_3, X_4, \dots$ , dan seterusnya. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) dinotasikan dengan **Y**.

Koefisien (**b**) dinamakan koefisien arah regresi linier yang menyatakan perubahan rata-rata variabel (**Y**) untuk setiap perubahan variabel (**X**) sebesar satu satuan. Perubahan tersebut merupakan pertambahan apabila nilai (**b**) bertanda positif (+) dan pengurangan jika nilai (**b**) bertanda negatif (-).

Dalam pengertian sederhana yang tentang koefisien (**b**) regresi linier adalah nilai dari variabel **X** yang bisa bermakna positif atau negatif, yang fungsinya mempengaruhi variable **Y**. Makna positif (+) atau negatif (-) tersebut dinotasikan dalam besaran satuan. Jika positif maka naik sebesar satu satuan, jika negatif maka turun sebesar satu satuan. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 Variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 Variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud disini adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Data Karakteristik Responden**

Kuesioner yang telah terkumpul kemudian direkap atau diinput berdasarkan data yang dibutuhkan. Dari seluruh kuesioner yang diinput, maka untuk mempermudah pemetaannya dibedakan menurut karakteristik data yang diperlukan. Karakteristik yang ada dikuesioner adalah jenis kelamin dan usia responden.

## a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakter Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	31	60,8
Perempuan	20	39,2

Sumber ; data diolah

Dari tabel diketahui bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar 60,8 % adalah guru laki-laki. Sedangkan sebanyak 20 responden atau sebesar 39,2 adalah guru perempuan. Jadi, mayoritas guru di SMA POMOSDA adalah pegawai laki-laki. Karena pegawai laki-laki mempunyai daya tarik serta memberikan kenyamanan terhadap murid untuk lebih terbuka saat melakukan interkasi dalam berkomunikasi.

## b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 30	11	21,5
30 - 40	30	58,8
> 40	10	19,7

Sumber ; data diolah

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 21,5 % berusia kurang dari 30 tahun. Sebanyak 30 responden atau sebesar 58,8 % berusia 30 samapi 40 tahun. Dan sisanya sebanyak 10 responden atau sebanyak 19,7 berusia lebih dari 50 tahun. Karena usia 30-40 masuk dalam usia produktif dan bisa melakukan pekerjaan dalam tepat waktu.

## Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh jawaban responden terhadap pernyataan pernyataan "Saya mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan", dapat dilihat pada tabel tersebut :

Tabel 4.20. Jawaban Respoden Terhadap pernyataan "Saya mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan"

Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	4	7.8
Kurang Setuju	18	35.3
Setuju	22	43.1
Sangat Setuju	7	13.7
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>

Sumber ; data diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 51 responden, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 43,1 % . Sedangkan kurang setuju sebanyak 18 atau sebesar 35,3 % , sangat setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 13,7 % , tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,8 % dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

## a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor masing-masing variabel, prinsip yang digunakan dalam metode *pearson correlation* adalah Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total mempunyai signifikansi dibawah 0,05. Berdasarkan jumlah data responden sebanyak 51 responden dengan batas korelasi terendah adalah 0, 276. Berdasarkan data hasil penelitian dapat disajikan tabel uji validitas instrument sebagai berikut :

Tabel 4.29. Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

No Item	R hitung	R tabel	Sig	Hasil
1	0,575	0,276	0,000	VALID
2	0,747	0,276	0,000	VALID
3	0,671	0,276	0,000	VALID
4	0,594	0,276	0,000	VALID
5	0,816	0,276	0,000	VALID
6	0,705	0,276	0,000	VALID
7	0,749	0,276	0,000	VALID
8	0,780	0,276	0,000	VALID
9	0,469	0,276	0,001	VALID
10	0,370	0,276	0,000	VALID
11	0,541	0,276	0,000	VALID
12	0,618	0,276	0,000	VALID
13	0,552	0,276	0,000	VALID
14	0,692	0,276	0,000	VALID

Sumber ; Data diolah

**Tabel 4.30. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No Item	R hitung	R tabel	Sig	Hasil
1	0,677	0,276	0,000	VALID
2	0,856	0,276	0,000	VALID
3	0,408	0,276	0,003	VALID
4	0,666	0,276	0,000	VALID
5	0,548	0,276	0,000	VALID
6	0,488	0,276	0,000	VALID
7	0,370	0,276	0,000	VALID
8	0,599	0,276	0,000	VALID
9	0,737	0,276	0,000	VALID

Sumber ; Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen pada tabel 4.28 dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) didapatkan nilai R tabel (0,276). Sedangkan nilai signifikansinya menunjukkan angka dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji instrumen berkaitan dengan komunikasi interpersonal dinyatakan memenuhi unsur validitas (valid).

Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan pula nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,276). Nilai signifikansinya menunjukkan angka dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji instrumen berkaitan dengan variabel kinerja pegawai dinyatakan memenuhi unsur validitas (valid).

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument dikatakan akurat dan reliable (handal)

**Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,749	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,748	Reliabel

Sumber : data diolah

Dari hasil reliabilitas data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti nilai alpha selurunya adalah reliable karena memiliki nilai alpha diatas 0,6 sehingga seluruh nilai variabel yang diteliti adalah reliable da dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Linieritas

**Tabel 4.32. Hasil Uji Linieritas**

Df	F	Signifikansi
11	0,881	0,566
38		

Sumber ; Data diolah

Dari hasil uji linieritas menggunakan SPSS menghasilkan data tersebut. Dimana berdasarkan signifikansi dari output diatas diperoleh nilai signifikansi: 0,881 yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05, yang mana artinya terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel komunikasi dan variabel kinerja.

Berdasarkan dari data output nilai F sebesar 0, 881, sedangkan F tabel sesuai dengan df 11,38 adalah 2,05. Karena nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel maka terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel komunikasi dan variabel kinerja.

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompo data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi norml atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

#### c. Uji 1 Sample Kolmogrov-Smirnov

Untuk lebih memperkuat uji normalitas dengan P-Plot maka ditambah dengan uji 1 *sample* Kolmogrov-Smirnov. Adapun hasil yang didapatkan, sebagai berikut:

**Tabel 4.33. Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov**

Nilai Probabilitas 5%	Nilai Signifikansi
0,05	0,240

Sumber : Data diolah

Dari hasil yang didapatkan, diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,240 sedangkan nilai probabilitasnya sebesar 0,05, yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan standardized residual (SRESID) pada software SPSS. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRISED dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan yaitu: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap responden dengan jumlah 51 orang, maka didapatkan data primer sebagai bahan analisis. Hasil dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan memperlihatkan bahwa koefisien korelasi komunikasi interpersonal sebesar 0,460 yang termasuk kategori sedang pengaruhnya. Sedangkan kontribusi pengaruh signifikan komunikasi interpersonal (Y) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,401 atau 40,1% dan berdasarkan hasil hipotesis, komunikasi interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga kinerja pegawai dipengaruhi

oleh komunikasi interpersonal dan dapat diterapkan dalam organisasi sebagai bahan pertimbangan untuk melihat kinerja dari karyawan.

Selanjutnya Simanjuntak (dalam Wadudu 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Jadi secara keseluruhan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini saling berkaitan dengan teori-teori yang ada. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh meneger, rekan sekerja, bawahan, dan evaluasi mandiri. Cara yang memadai untuk mengukur kinerja telah diperdebatkan secara ekstensif dalam literatur.

Dalam pendapat-pendapat tersebut, secara umum Rifa'i (2010) menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku atau aktivitas seseorang dalam melakukan tugas atau tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi dalam upaya untuk mencapai efektifitas dan ekstensi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA POMOSDA. Artinya peningkatan komunikasi interpersonal akan menyebabkan pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,460 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,401 atau 40,1%. Persamaan yang didapat adalah  $Y = 15,504 + 0,360X + e$  yang artinya yaitu:

- a. Konstanta (a) = 15,504  
Artinya : apabila Komunikasi Interpersonal (X) sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja pegawai SMA POMOSDA (Y) sebesar 15,504.
- b. Koefisien Regresi Komunikasi Interpersonal  
Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,360 artinya, jika komunikasi interpersonal (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,360. Artinya, jika komunikasi interpersonal meningkat sebesar 0,360 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,360.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $3,623 > t_{tabel} 2,010$  dan nilai signifikansi  $<$  dari  $p$  value atau  $0,00 < 0,005$  yang artinya bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan, yaitu:

- a. Komunikasi interpersonal di SMA POMOSDA bisa dipertahankan dan diusahakan untuk terus dimaksimalkan, agar kinerja pegawai semakin baik dimasa mendatang.
- b. Perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait kinerja pegawai dengan faktor atau variabel bebas yang sama maupun berbeda, dalam hal ini selain komunikasi interpersonal. Sehingga untuk penelitian terkait kinerja bisa semakin baik dan saling melengkapi.
- c. Bagi karyawan, berkaitan dengan kinerja sebaiknya didalam UPT SMA POMOSDA untuk meningkatkan komunikasi interpersonal guna untuk meningkatkan kualitas kerja antar sesama.
- d. Bagi Pimpinan, pemimpin dalam UPT SMA POMOSDA hendaknya memberikan sentuhan-sentuhan atau motivasi kepada karyawan guna untuk meningkatkan komunikasi didalam kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Emilia. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta* (Skripsi). Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Emzir, M. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Fajri Syahrul, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie, 2013. *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang Padang* Program Studi Manajemen Perhotelan FPP Universitas Negeri Padang email: [adyoverasya@yahoo.com](mailto:adyoverasya@yahoo.com)

- Gusti Via, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie, 2015. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi*, Program Studi Manajemen Perhotelan FT Universitas Negeri Padang. email: [viagusti11@yahoo.co.id](mailto:viagusti11@yahoo.co.id)
- Intifida, Khoirina Yuniarti. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada SMA Negeri 3 Jember* (Skripsi). Jember : Universitas Jember
- Lubis, Yusniar. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*(Jurnal Skripsi). Medan : Universitas Pasundan.
- Malik Abdul, 2014. *Fungsi Komunikasi Antara Guru dan Siswa dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Kasus Proses Belajar Mengajar pada SMP Negeri 3 Sindue)* FISIP UNDIP Angkatan VI Email : [m4lyc83@yahoo.co.id](mailto:m4lyc83@yahoo.co.id)
- Rifa'i. M, 2010, *Mendongkrak Kinerja Pegawai*, Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Rusmalinda Sinta, Marheni Eka Saputri, ST., MBA, 2016. *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan dan konsultasi belajar prestise*. Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Saftian Pradana, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, 2016 *Pengaruh Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia E-mail: [saftianpradana@gmail.com](mailto:saftianpradana@gmail.com), [bagiaundiksha@yahoo.co.id](mailto:bagiaundiksha@yahoo.co.id), [janos\\_undiksha@yahoo.com](mailto:janos_undiksha@yahoo.com), e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Sofyan Khairani Diana, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X
- Subekti ,Sona Saputra 2013. *Pengaruh Eksistensi Kepemimpinan Smart Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai* Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungadewi Email. [sonasaputra29@yahoo.co.id](mailto:sonasaputra29@yahoo.co.id) Jisip: *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 2 (2015)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarni, Eka Askafi, 2017. *Pengaruh kualitas sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di pomosda dengan motivasi sebagai variabel intervenin*.