

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Benny Usman *)

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 31 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh popuasi sebagai sumber data. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, analisis korelasi dan uji hipotesis t dengan bantuan *software* SPSS 17.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,370 > 2,045$). Maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Kata kunci : *Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan

masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Menurut Fayol dan Barnard dalam Thoha (2004:170) komunikasi merupakan salah satu pusat bahasan di dalam ilmu perilaku organisasi. Komunikasi yang efektif terjadi bila artian yang dimaksudkan oleh pengirim berita dan artian yang ditangkap oleh penerima berita itu sama dan satu. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tersebut tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai, menurut Kohler dalam Muhammad (2011:1) komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Hubungan yang hangat, ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain. Proses komunikasi yang dilakukan setiap hari berfungsi untuk memupuk dan memelihara hubungan kita dengan lingkungan. Oleh sebab itu, ketrampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan biasa dikatakan, ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi.

Pelaksanaan komunikasi yang tidak baik dapat mengganggu semua rencana, petunjuk, saran, instruksi, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi kacau dan tujuan organisasi tidak tercapai. Komunikasi merupakan masalah penting karena banyaknya pelanggaran yang terjadi disebabkan oleh para pelaku tidak mengetahui bahwa mereka berada di luar jalur ketertiban. Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan dan penerapan komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya kinerja yang baik pula maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat lebih mudah dicapai dengan baik. Apabila terciptanya komunikasi yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dengan hasil yang diharapkan akan dapat dicapai.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Perguruan tinggi memiliki kegiatan pendidikan terarah, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pembangunan, maka penyelenggaraan perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. Selain itu penyelenggara pendidikan berkewajiban menyediakan lulusan bukan saja dalam jumlah yang besar dan banyak, tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, serta mampu menjadi motivator dan penggerak pembangunan.

Universitas PGRI Palembang sebagai salah satu universitas yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan

pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebagai suatu unit kerja yang melaksanakan tugas pekerjaan, memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi pada Universitas PGRI Palembang, tergantung pada peran aktif civitas akademika secara keseluruhan. Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara seluruh. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi tidak konstruktif maksudnya cara berkomunikasi tidak menonjolkan sisi positif dari apa yang disampaikan antara sesama pegawai karena jika ada kesalahan dalam pekerjaan, mereka tidak saling memberi arahan dan petunjuk.

Hal ini juga yang menyebabkan kurang baiknya penerimaan *feed back* (umpan balik), yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap pegawai pada pemaknaan informasi yang mereka terima, sehingga sering muncul beberapa kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi, yang untuk selanjutnya mau tidak mau pekerjaan tersebut harus mereka kerjakan berulang-ulang, dan hal itu menyebabkan keterlambatan waktu pada saat penyerahan tugas tersebut.

Kualitas kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari caranya bekerja, tetapi ketrampilan berkomunikasi juga

diperlukan. Oleh karena itu untuk menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil, antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Baik buruknya suatu komunikasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kondisi-kondisi diatas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang**".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang?

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Menurut Cormick & Tiffin (1980) dalam Sutrisno (2010:102), mendefinisikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, dimana kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat

berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kemudian kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan, sedangkan waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Stoner (1978) dalam Tika (2008 : 98) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010 : 90), mengemukakan pula bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dan menurut Miner (1990) dalam Sutrisno (2010 : 95) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Sedarmayanti (2007: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas,

dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Simpulan dari pengertian kinerja tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan keseluruhan dengan jumlah rata-rata dari fungsi kinerja atau kegiatan yang dilakukan.

Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16).

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Karjantoro (2004 : 27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bukan hanya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan saja, tetapi masih banyak faktor lainnya. Selengkapnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut adalah :

1. Mutu hasil kerja
2. Volume hasil kerja
3. Pengetahuan/keterampilan teknis
4. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan
5. Kehadiran tepat waktu
6. Kepemimpinan
7. Kerjasama
8. Inisiatif
9. Kemampuan mengemukakan pendapat
10. Kemampuan mencari peluang
11. Kreativitas
12. Ketekunan
13. Kemampuan menjalin network

f. Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Hersey, dkk dalam Wibowo (2007:102) sebagai berikut :

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang
Peluang adalah kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2011:1).

Seiler (1988) dalam Muhammad (2011 : 5) memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal, yaitu suatu proses dengan mana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Menurut Muhammad (2011 : 7), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Robbins (2006 : 104), komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna. Menurut Handoko (2007 : 56), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Jablin dan Sias (2001, dalam Edwardin, 2006) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya, disebut *resources*, yang dimiliki seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi.

Berdasarkan pernyataan dan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia mengenai pikiran dan perasaannya. Pengungkapan isi pikiran dan perasaan tersebut apabila diaplikasikan secara benar dengan etika yang tepat akan mampu mencegah dan menghindari konflik antar pribadi, antar kelompok, antar suku bahkan antar

bangsa sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Perkembangan selanjutnya penyampaian isi pikiran dan atau perasaan oleh seseorang dalam istilah komunikasi disebut “komunikator “ dan isi pikiran atau perasaan yang disampaikan dinyatakan sebagai “pesan“, sedangkan yang menerima pesan disebut “komunikan”.

b. Sistem Komunikasi Kepegawaian

Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain.

Menurut Muhammad (2011 : 6) dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi :

1. Komunikasi vertikal ke bawah.

Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap, dan perilaku para pegawai sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya.

2. Komunikasi vertikal ke atas.

Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal

seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun sifatnya yang pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan demokratis, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

c. Indikator-Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2011 : 43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif

5. Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

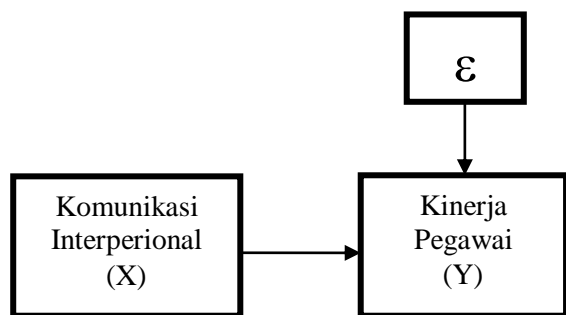
B. Penelitian Terdahulu

1. AGUS SRIYADI (2010). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari analisis korelasi sederhana diperoleh nilai r sebesar 0,624, berarti bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai berpengaruh positif terhadap α kinerja pegawai pada tingkat signifikansi koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,389. Hal ini berarti 38,9% variasi perubahan kinerja pegawai dijelaskan oleh variasi komunikasi interpersonal antar pegawai. Sementara sisanya sebesar 61,1% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi. Mengacu pada hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati. Besarnya pengaruh tersebut adalah 38,9%, sedangkan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. MUHAMMAD RIZKI F.M. (2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui pelaksanaan komunikasi interpersonal di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan sebanyak 63 orang pegawai. Teknik pengolahan data dan analisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dengan menggunakan model Pearson Product Moment dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 15 for Windows demi menjamin keakuratan hasil perhitungan kuesioner. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh R^2 sebesar 0,565, artinya bahwa 56,5% pelaksanaan komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hasil dari uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,910$ dan $t_{tabel} = 1,670$ dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

C. Kerangka Berfikir

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Dari teori dan kerangka berfikir penelitian yang dikemukakan di atas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut: Diduga komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebanyak 31 orang. Penelitian ini akan menggunakan data populasi yaitu semua pegawai yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebanyak 31 orang sebagai sampel penelitian ini baik untuk uji coba instrument maupun data penelitian dengan menggunakan sampling jenuh.

B. Definisi Variabel dan Kisi-kisi Instrumen

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dari standar kerja, jadwal kerja, kompetensi, tujuan, imbalan, umpan balik dan kedisiplinan.

Tabel 1.
Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Instrumen
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	Indikator	Butir
Standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mampu mencapai standar yang diinginkan ▪ Bekerja dengan berorientasi pada hasil 	1,2
Jadwal kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas ▪ Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja 	3,4
Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ▪ Memiliki kemampuan intelektual yang mendukung pelaksanaan tugas ▪ memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan 	5,6,7
Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mampu mencapai target yang diharapkan ▪ Menghasilkan sebanyak mungkin output dalam bekerja 	8,9
Imbalan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan ▪ Puas dengan gaji yang diterima 	10,11
Umpan balik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemajuan pegawai dikarenakan ada umpan balik ▪ Bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja 	12,13

Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki loyalitas yang tinggi ▪ Selalu taat dan patuh kepada intruksi dan perintah atasan 	14,15
--------------	---	-------

2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

a. Definisi Konseptual

Komunikasi Interpersonal adalah peralihan suatu pesan (informasi, gagasan, emosi, maksud, perasaan, atau segala sesuatu yang dikomunikasikan karyawan) baik yang

diterima maupun dipahami. Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini diukur dari keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*) dan kesamaan (*equality*).

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 2.
Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Dimensi	Indikator	Butir
Keterbukaan (<i>openness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan ▪ Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja ▪ Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan 	1,2,3
Empati (<i>empathy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atasan memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas ▪ Rekan kerja memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas ▪ Gembira dan senang dengan informasi-informasi yang ada dilingkungan kerja 	4,5,6
Dukungan (<i>support</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendapatkan informasi tentang pekerjaan atau tugas dari atasan ▪ Mendapatkan informasi tentang pekerjaan dan tugas dari sesama rekan kerja ▪ Kondisi lingkungan kerja harmonis dan saling terbuka 	7,8,9
Rasa positif (<i>positiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan atasan ▪ Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan sesama rekan kerja ▪ Mendiskusikan permasalahan kerja dengan atasan dan sesama rekan kerja 	10,11,12
Kesamaan (<i>equality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja selalu memberikan informasi yang saya butuhkan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas ▪ Sering mendapat pelajaran dan pengetahuan baru dari informasi dilingkungan kerja ▪ Rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan 	13,14,15

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang ditujukan kepada staf dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang mampu dan berwenang dalam memberikan jawaban yang diperlukan.

E. Instrumen Penelitian

Agar instrumen penelitian valid dan reliable maka sebelum digunakan perlu diuji coba (*pre test*) terlebih dahulu. Yang dimaksud *valid* adalah instrumen sebagai alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur. Sedangkan *reliable* artinya instrumen sebagai alat ukur dapat memperoleh hasil ukur yang ajeg (konsisten) atau tetap asas.

1. Validitas

Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur keshahihan, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat

tersebut dapat mengukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2010: 228) dalam pengujian validitas, untuk mencari harga korelasi dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*.

Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 97) reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*.

F. Teknik Analisis Data

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dipilih dan dipergunakan dengan maksud untuk menggambarkan karakteristik penyebaran skor setiap variable. Sedangkan statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear.

1. Analisis Regresi Linear

Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable komunikasi interpersonal (X) terhadap

kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Dimana :

\hat{Y} = Variable kinerja pegawai (variable *dependen*/ variable terikat)

X = Variabel komunikasi interpersonal (variable *independen*/ variable bebas)

a = Intercept atau konstanta

b = Koefisien regresi (slop)

e = *Stándar error of the estimate*

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variable komunikasi interpersonal (X) dengan variable kinerja pegawai (Y). Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010 : 257)

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2006:103). Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien

determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Dan jika koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

G. Uji Hipotesis Statistik

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis, dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(1) Penentuan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

(2) Ketentuan pengujian

Dengan alpha 5 % maka $t_{tabel} = t_{0,05 ; (n-k-1)}$ k = jumlah variabel

(3) Kriteria pengujian

Terima H_0 , jika sig. $\geq 0,05$

Tolak H_0 , jika sig. $< 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi identitas responden penelitian ditinjau dari berbagai segi antara lain: jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.
Deskripsi Identitas Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Resp.	(%)
1.	Laki-laki	21	68
2.	Perempuan	10	32
Jumlah		31	100

Sumber: Data Primer, Diolah (2013)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (68%) dan perempuan sebanyak 10 orang (32%) dari 31 sampel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan.

b. Umur Responden

Tabel 5.
Deskripsi Identitas Responden
Berdasarkan Umur

No.	Umur	Resp.	(%)
1.	<20	-	-
2.	21-30	4	13
3.	31-40	10	32
4.	41-50	14	45
5.	>50	3	10
Jumlah		31	100

Sumber: Data Primer, Diolah (2013)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden, yang berusia antara 21-30 tahun terdapat 4 orang reponden atau sekitar 13%, yang berusia 31-40 tahun terdapat 10 orang reponden atau sekitar 32%, yang berusia 41-50 tahun terdapat 14 orang reponden atau sekitar 45%, sedangkan responden yang berusia diatas 50 tahun terdapat 3 orang responden atau sekitar 10% dan tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun.

Dari data di atas komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia 41 sampai 50 tahun atau masih kategori usia produktif dan matang. Faktor usia

merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kerentangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai serta meningkatkan kinerjanya.

c. Pendidikan Responden

Tabel 6.
Deskripsi Identitas Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Resp.	(%)
1.	SMP	-	0
2.	SMA/diploma	-	0
3.	S1	10	32
4.	S2	21	68
Jumlah		31	100

Sumber: Data Primer, Diolah (2013)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, 10 orang lulusan S1 atau 32%, dan 21 orang lulusan S2 atau 68%. Dari data di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai berpendidikan S2. Hal ini sangat menguntungkan karena tingkat pendidikan diharapkan dapat mempengaruhi profesionalisme dan kinerja karyawan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ketentuan untuk uji validitas adalah membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{hitung} dapat di cari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 31, maka didapat r_{tabel} sebesar (0,355). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid (Priyatno, 2010). Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* jika variabel-variabel tersebut mempunyai *cronbach's alpha* (α) \geq 60% (0,60) (Priyatno, 2010) maka variable tersebut dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini kevalidan dan kereliabelan dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 7.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	R _{hitung}	cronbach's alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X)	1	0,564	0,801	Valid dan Reliabel
	2	0,508		Valid dan Reliabel
	3	0,552		Valid dan Reliabel
	4	0,460		Valid dan Reliabel
	5	0,469		Valid dan Reliabel
	6	0,467		Valid dan Reliabel
	7	0,604		Valid dan Reliabel
	8	0,503		Valid dan Reliabel
	9	0,571		Valid dan Reliabel
	10	0,635		Valid dan Reliabel
	11	0,573		Valid dan Reliabel
	12	0,505		Valid dan Reliabel
	13	0,608		Valid dan Reliabel
	14	0,444		Valid dan Reliabel
	15	0,632		Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,566	0,883	Valid dan Reliabel
	2	0,306		Tidak Valid dan Reliabel
	3	0,659		Valid dan Reliabel
	4	0,559		Valid dan Reliabel
	5	0,514		Valid dan Reliabel
	6	0,666		Valid dan Reliabel
	7	0,596		Valid dan Reliabel
	8	0,699		Valid dan Reliabel
	9	0,731		Valid dan Reliabel
	10	0,703		Valid dan Reliabel
	11	0,856		Valid dan Reliabel
	12	0,491		Valid dan Reliabel
	13	0,713		Valid dan Reliabel
	14	0,688		Valid dan Reliabel
	15	0,507		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan hasil uji validitas dari masing-masing variable yaitu komunikasi interpersonal (X) semua nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) butir nomor 2 memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 2 tidak valid. Berarti semua item yang valid pada instrumen tersebut, dapat dijadikan

sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

Untuk perhitungan uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha item* dari variable Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh masing-masing 0,801 dan 0,883, nilai *Cronbach's Alpha item* \geq Nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini alat analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana karena melalui analisis regresi linier sederhana dapat diketahui pengaruh

variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel terikatnya (Y) yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Sederhana

Kinerja Pegawai	B	t _{hit}	r ²	P
Konstanta	8,867	1,277	-	0,212
Komunikasi Interpersonal (X)	0,762	6,370	0,764	0,000
t _{tabel}	= 2,045			
R	= 0,764			
R Square	= 0,583			

Sumber: Data Primer, Diolah (2013)

Interpretasi dari hasil regresi pada Tabel 8 sebagai berikut:

1. Persamaan garis regresi menggunakan metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:

$$Y = 8,867 + 0,762 X$$

Penjelasan terhadap persamaan di atas sebagai berikut:

Konstanta sebesar 8,867 artinya jika komunikasi interpersonal (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 8,867. Sedangkan koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal (X) sebesar 0,762 artinya jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,762. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai, semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,764 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dengan

variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah kuat. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap komunikasi interpersonal maka diikuti juga dengan peningkatan kinerja pegawai (Y). Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap komunikasi interpersonal maka diikuti juga dengan penurunan kinerja pegawai (Y).

3. Angka *R Square* (nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,583 memberikan makna bahwa variabel bebas yaitu variabel komunikasi interpersonal hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error* (e).
4. Dari hasil perhitungan uji t dari table 8 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk Komunikasi Interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 6,370, hal ini berarti t_{hitung} > t_{tabel} (6,370 > 2,045), oleh karena t_{hitung} > t_{tabel} maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Setelah hasil analisis diketahui, ternyata komunikasi interpersonal berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu $Y' = 8,867 + 0,762 X$ dimana nilai $a = 8,867$ dan nilai $b = 0,762$. Ini berarti pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang dapat diketahui dengan melihat kenaikan nilai X yang diikuti pula dengan kenaikan nilai Y yang berarti jika komunikasi interpersonal ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan ikut meningkat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,764 maka karena hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini berarti ada hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai.

Sedangkan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} . Bila taraf kesalahan ditetapkan 5% dengan $n = 31$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,355$ karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan kesalahan 5% ($0,764 > 0,355$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan signifikan sebesar 0,764 antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Dengan demikian data dan koefisien yang diperoleh dalam sampel tersebut dapat

digeneralisasikan pada populasi dimana sampel atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,764$ diperoleh koefisien determinasi $r^2 = 0,764^2 = 0,583$. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal sebesar 58,3%, sedangkan sisanya 41,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,370$ lebih besar dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,045$ pada taraf nyata 0,05, untuk $dk = n - 2 = 31 - 2 = 29$. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,370 > 2,045$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, hal ini berarti komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muhammad (2011 : 1) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.

Teori lain yang dikemukakan oleh Seiler (1988) dalam Muhammad (2011 : 5) memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal, yaitu suatu proses dengan mana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Menurut Muhammad (2011 : 7), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya yang dikaji oleh Agus Sriyadi (2010). Meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari analisis korelasi sederhana diperoleh nilai r sebesar 0,624, berarti bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,389. Hal ini berarti 38,9% variasi perubahan kinerja pegawai dijelaskan oleh variasi komunikasi interpersonal antar pegawai. Sementara sisanya sebesar 61,1% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi. Mengacu pada hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati. Besarnya pengaruh tersebut adalah 38,9%, sedangkan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki F.M. (2011), tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh R square sebesar 0,565,

artinya bahwa 56,5% pelaksanaan komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hasil dari uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,910$ dan $t_{tabel} = 1,670$ dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Menurut Kohler ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. 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 perkantoran, maupun antara perkantoran dengan mitra kerja. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) 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 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari pengujian hipotesis, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,370 > 2,045$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
2. Hasil koefisiensi korelasi sederhana (R) adalah 0,764, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi interpersonal (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi $Y' = 8,867 + 0,762X$.

B. Saran

1. Bagi pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, sebaiknya dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi interpersonalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pimpinan diharapkan dapat tetap menjaga hubungan baik dengan staff dan karyawan agar tetap tercipt komunikasi dan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesti. 2006. *Analisis pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia Se Kota Semarang)*. Semarang: Tesis S2 MM UNDIP. Tidak dipublikasikan.
- Karjantoro, Handoko. 2004. *Mengelola Kinerja : Suatu Tinjauan Praktis*, Usahawan, Nomor 07, Tahun XXXIII, Juli 2004 (24-28).
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai dan Basri. 2004. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Rizki, Muhammad. 2011. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.
- Robbins, Stephen P. Diterjemahkan oleh Tim Index. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid II, Edisi 10. Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit Bandar Maju.
- Sriyadi, Agus. 2010. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal*

*Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pariwisata Dan
Kebudayaan di Kabupaten Pati.*
Skripsi. STAIN Surakarta.

- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk
Penelitian*. Cetakan ke-16, CV.
Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta
Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku
Organisasi Konsep Dasar dan
Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada.
- Tika, Prabunda, H, Moh. 2006. *Budaya
Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi
Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada.