

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN HUMAS KANTOR BUPATI MALUKU TENGAH

Windasari Tuhuteru^{1*}, Amir Muhiddin², Nurbiah Tahir³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there was an Influence of Interpersonal Communication Between Employees on Employee Performance in the Public Relations Section of the Central Maluku Regent's Office. The population in this study were all employees in the Public Relations Office of the Central Maluku Regent, amounting to 25 people. The sampling method used saturated sample that used the entire population as a source of data. The data collection method used a questionnaire. The analysis technique used simple linear regression, correlation analysis and t hypothesis test with the help of SPSS 16.0 software for windows. The results of this study showed that there was a significant influence between interpersonal communication on improving employee performance in the Public Relations Section of the Central Maluku Regent's Office. It was proved by the hypothesis test results, $t_{count} > t_{table}$ ($12.989 > 2.068$). Then the decision was to reject the hypothesis 0 (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_a) meant there was a significant influence between Interperson Communication Against Employee Performance Enhancement in the Public Relations Office of the Central Maluku Regent Office.

Keywords: *interpersonal communication, employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah yang berjumlah 25 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sumber data. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, analisis korelasi dan uji hipotesis t dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Hal ini bisa dilihat hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,989 > 2,068$). Maka keputusannya adalah menolak hipotesis 0 (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan Antara Komunikasi Interperson Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, kinerja pegawai

* windasari@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia didalam kehidupannya perlu berkomunikasi, artinya membutuhkan orang lain dan menginginkan kelompok atau masyarakat buat saling berinteraksi. Hal ini ialah suatu hakekat maka beberapa besar pribadi manusia erwujud dari hasil integrasi sosial serta sesamanya. Dalam kehidupannya manusia kerap dipertemukan satu sama lain yang dalam suatu perkumpulan baik formal maupun informal.

Hubungan antara komunikasi interpersonal antara kinerja diperkuat bersama Teori Motivasi dari Herzberg maupun juga dikenal seperti Teori Dua Faktor. Teori ini di kemukakan oleh F rederick Herzberg beserta anggapan maka ikatan seorang individu bersama pkerjaan ialah mendasar dan maka sikap individu akan pekerjaan bisa benar-benar baik memastikan keberhasilan atau kegagalan. Dengan kata lain sikap pegawai dalam sebuah organisasi/instansi bisa menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian yang ingin diraih oleh suatu organisasi atau instansi.

Kemudian komunikasi mengupayakan dorongan serta memberikan penjelasan terhadap para pegawai mengenai apapun yang mesti

dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang mesti dilakukan demi meningkatkan kinerja apabila sedang berada dibawah standar.

Aktivitas komunikasi diperkantoran selalu disertai tujuan yang perlu dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Kebiasaan komunikasi dalam situasi komunikasi organisasi perlu dilihat dari beragam sisi. Sisi pertama yakni komunikasi antara atasan terhadap bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu beserta pegawai yang lain. Sisi ketiga ialah antara pegawai terhadap atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Menurut Thoha (2004:170) komunikasi ialah salah satu inti bahasan di dalam ilmu perilaku organisasi. Komunikasi yang baik terjalin 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 tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai, menurut Muhammad (2011:1) komunikasi yang efektif adalah berguna untuk semua organisasi. Oleh sebab itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi harus

memaklumi dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi sangat berguna demi mewujudkan ikatan kerja sama antara manusia yang ikut serta dalam organisasi atau instansi dan mempunyai dampak yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Komunikasi perlu mengizinkan setiap peserta organisasi atau instansi untuk sama-sama membantu, sama-sama membangun hubungan. Hubungan yang akrab, baik benar-benar dipengaruhi oleh keahlian seseorang untuk berkomunikasi bersama orang lain. cara komunikasi yang di lakukan setiap saat berguna untuk membangun dan menjaga ikatan kita pada lingkungan. karena alasan itu, ketrampilan berkomunikasi mempunyai makna penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan biasa dikatakan, contoh organisasi ialah tubuh mahluk hidup, bahwa komunikasi ialah bakat yang mengalir dalam badan organisasi atau instansi.

Penerapan komunikasi yang tidak baik mampu menghalangi seluruh strategi, petunjuk, saran, instruksi, yang menyebabkan pekerjaan menjadi kacau dan sasaran organisasi tidak berhasil. Komunikasi merupakan masalah penting karena banyaknya kesalahan yang terjadi disebabkan oleh para

pelaksana tidak mengetahui maka mereka berada di luar jalur ketertiban. sebab 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 sebuah instansi dapat lebih mudah dicapai dengan baik. Apabila terciptanya komunikasi yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga tujuan sebuah instansi dengan hasil yang diharapkan akan dapat dicapai.

Dalam hal ini komunikasi interpersonal ialah proses perubahan informasi di antara seseorang bersama seorang lainnya ataupun umumnya diantara dua orang yang bisa langsung diketahui sebaliknya. Dengan bertambahnya individu yang ikutserta dalam komunikasi, menjadi bertambahlah tanggapan orang dalam terjadinya komunikasi sehingga makin kompleks komunikasi tersebut. Komunikasi Interpersonal ialah menjalin ikatan bersama orang lain (Muhammad, 2010:159).

Komunikasi yaitu cara untuk melaksanakan sistem antara bermacam-macam subsistem dalam perkantoran. Menurut Kohler ada dua bentuk komunikasi dalam rangka

meningkatkan kemampuan dan menggapai keinginan perkantoran ini. Terutama, komunikasi koordinatif, yakni prosedur komunikasi yang berguna untuk mempersatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. Kedua, komunikasi interaktif, ialah prosedur perubahan informasi yang bergerak secara berkelanjutan, pergantian maksud dan perilaku yang dipakai seperti aturan penyamaan di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, meskipun antara perkantoran bersama partner kerja. Frekuensi dan keseriusan komunikasi yang dilakukan pula berperan serta mempengaruhi hasil pada satu prosedur komunikasi tersebut.

Dalam hal komunikasi yang terjalin antar pegawai, kebiasaan komunikasi yang baik akan sanggup mencapai dan meningkatkan tanggung jawab yang diembannya, sehingga kualitas kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, ketika berlaku komunikasi yang buruk karena tidak terjalinnya ikatan yang baik, maupun yang sewenang-wena atau acuh, perbedaan pendapat maupun perselisihan yang berkelanjutan, dan sebagainya, dapat berpengaruh atas hasil kerja yang tidak maksimal. Kenaikan kinerja pegawai selaku

pribadi perlu mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang cocok atas perbaikan karakter, yang direfleksikan dalam kemajuan produktifitas. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Masohi (Maluku) yaitu salah satu organisasi formal di lingkungan aparatur pemerintah yang memberikan partisipasi yang cukup besar dalam pembangunan khususnya kota Masohi. Program-program kerja yang dirancang bertujuan buat mempromosikan dan melindungi bidang kependidikan yang membentuk aset negara yang benar-benar berarti sehingga benar-benar diharapkan kemampuan yang terbaik yang bisa diwujudkan dengan peranan komunikasi yang efisien agar dapat melengkapi posisi dan kewajibannya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini.

Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam satu organisasi khususnya komunikasi interpersonal antar pegawai serta tingkat kinerja pegawai maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dibagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah”.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada bulan juni 2016 di bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah tentang pengaruh komunikasi interpersonal antarpegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan makan kinerja pegawai pada bidang tenaga kerja secara umum telah baik, akan tetapi disamping itu sedang terdapat sebagian kekurangan yang perlu diatasi supaya kinerjanya bisa lebih ditingkatkan lagi. Masalah-masalah seperti kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaannya masing-masing.

Menurut peneliti terdahulu, Hamza (2014) mengatakan bahwa dibagian humas kantor bupati maluku tengah. masih belum maksimal kerjanya, hal ini disebabkan oleh karena adanya berbagai macam kendala yang dihadapi, seperti kendala dalam pola koordinasi, kelembagaan, kompetensi, sdm dan infastruktur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai bulan November tahun 2019. penelitian ini akan dilaksanakan dikantor Bupati Maluku Tengah Bagia Humas. adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian di bagian Humas dikarenakan dengan

pertimbangan karena peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal antar pegawai terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena peniliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Adapaun rancangan pemelitian yang akan digunakan adalah deskriptif yang merupakan pengamatan terhadap tabel dan presentase untuk setiap kategori, dengan menggunakan pendekatan *Chi-squard* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen yang dilakukan secara bersamaan. Alasan peniliti menggunakan tipe penelitian ini karena peniliti ingin menilai seberapa baik komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor bupati Maluku tengah merupakan salah satu kabupaten di provinsi Maluku, Indonesia. Kota masohi terletak di tepian teluk elpaputih di selatan pulau seram. Sebagian besar wilayahnya memiliki topografi berupa dataran rendah dengan ketinggian 0-110 mdpl. Luas wilayah kota masohi adalah

37,30 km atau 0.32% dari total wilayah kabupaten Maluku tengah. Jumlah penduduknya 32.054 jiwa. Luas wilayah kabupaten Maluku tengah seluruhnya kurang lebih 275.907 Km² yang terdiri dari luas laut 264.311,43 Km² dan luas dataran 11.595,57 Km². Kabupaten daerah tingka II Maluku tengah sebagai salah satu kabuten di Maluku yang di bentuk dengan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 1952 (L.N.No.49/1952).tentang pembubaran daerah Maluku selatan dan pembentukan Maluku tengah dan Maluku tenggara.

Setelah berlakunya Undang-undang No.1 tahun 1957 tanggal 18 januari 1957, tentang pokok-pokok pemerintah untuk seluruh wilayah Republic Indonesia, maka dibentuk daerah-daerah “Swatantra” diantaranya daerah Swatantra Tingkat I Maluku dengan Undang-undang darurat No.22 tahun 1957 (LN.No.79/1957) yang kmeudian ditetapkan dengan Undang-undang No.20 tahun 1958 (L.N. No.60/1958).

Selanjutnya sesuai pasal 73 ayat 4 undang-undang darurat No. 22 tahun 1957 maka dibentuk pula daerah-daerah Swatantra Tingkat II, sehingga dibentuklah daerah Swatantra Tingkat II di Maluku dengan undang-undang darurat No. 23 tahun 1957

(L.N.No.80/1957), yang kemudian ditetapkan dengan undang-undnag No. 60 tahun 1958 (L.N.No.111/1958) yang meliputi daerah-daerah Swatantra Tingkat II Maluku Tengah, Maluku Utara, Maluku Tenggara Dan Kota Ambon.

Supaya pelaksanaan tugas humas dapat dijalankan sesuai dengan perannya, maka penting untuk diketahui bahwa terdapat proses dalam pelaksanaan tugas tersebut, berikut ini proses pelaksanaan tugas humas menurut Widjaja, (2008:56) :a) Menyelidiki dan mendengar (fact finding) Taraf research-listening atau fact finding, meliputi penelitian pendapat, sikap dan reaksi orang-orang atau publik. Di sini dapat diketahui masalah apa yang sedang dihadapi. b) Mengambil ketentuan dan merencanakan (planning) setelah pendapat, sikap dan reaksi publik dianalisa lalu diintegrasikan atau diserahkan dengan kebijaksanaan dan kegiatan organisasi. Pada taraf ini bisa ditemukan “pilihan yang diambil”. c) Melaksanakan komunikasi (communicating) rencana-rencana diatas harus dikomunikasikan dengan sesama pihak yang bersangkutan dengan metode yang sesuai. Dalam tahap ini kita “Menerangkan (menjelaskan) tindakan yang diambil

dan apa alasan jatuhnya pilihan tersebut". d) Penilaian (evaluation) Dinilai segi-segi berhasil dan tidaknya, apa sebab-sebabnya, apa yang sudah dicapai apa resep kemanjurannya dan apa faktor penghambatnya. "Itulah pertanyaan yang timbul dalam tahap ini".

Visi Misi Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. a) Visi. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih menuju Maluku Tengah yang lebih berkualitas, sejahtera, damai dan berkeadilan. b) Misi. Meningkatkan kapasitas kelembagaan, sdm aparatur, keuangan, saran dan prasarana serta produk hukum daerah. 2) Memperkuat koordinasi dan sinergitas peningkatan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Jenis Pelayanan Administrasi Dan Jasa Sub bagian protokol a) Penyiapan dan pengaturan kegiatan protokol bupati dan wakil bupati. b) Penyiapan pembinaan para ajudan bupati dan wakil bupati. c) Pelaksanaan fungsi juru bicara bupati dan pemerintah daerah Kabupaten Maluku Tengah. d) Memfasilitasi pembinaan dan peningkatan kapasitas sumber daya kehumasan dan keprotokoleran.

Sub bagian acara dan tamu. a) Penyiapan perlengkapan dan kelengkapan acara/upacara .b)

Pengaturan dan tata tempat pelaksanaan rapat dinas serta resepsi pimpinan .c) Penyiapan dan gladi lapangan dalam acara kenegaraan/acara resmi .d) Penyusunan buku panduan acara upacara kenegaraan/acararemi .e) Pengaturan tata tempat, tata upacara, dan tata penghormatan dalam acara kenegaraan/resmi .f) Penyiapan tanda kenang-kenangan (souvenir) pemerintah daerah.

Sub bagian humas. a) Penyusunan, pendokumentasian dan pendistribusian naskah pidato bupati. b) Pembuatan baliho, spanduk dan banner kegiatan bupati dan wakil bupati Maluku Tengah. c) Penyebarluasan informasi dan sosialisasi kegiatan daerah melalui media massa. d) Penyiapan dan pelaksanaan e) dokumentasi dan publikasi kegiatan pemerintah daerah. Penyiapan bahan pembinaan, petunjuk pelaksanaan dan perumusan kebijakan di bidang media massa dan dokumentasi. f) Penyiapan materi untuk siaran pers dan media massa. g) Pembuatan kalender tahunan pemerintah daerah.

Dalam penelitian ini alat analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana karena melalui analisis regresi linier produk moment dapat diketahui pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X)

terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Sederhana

Kinerja Pegawai	B	t _{hitung}	r ²	P
Konstanta	4,449	3,669	-	0,001
Komunikasi Interpersonal (X)	0,742	12,985	0,880	0,000
t _{tabel}	= 2,068			
R	= 0,938			
R Square	= 0,880			

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Interpretasi dari hasil regresi pada tabel 4.10 sebagai berikut: Persamaan garis regresi menggunakan metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah: **Y= 4,449 + 0,742X** Penjelasan terhadap persamaan diatas adalah sebagai berikut: Konstanta sebesar 4,449 artinya jika nilai Komunikasi Interpersonal (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 4,449. Sedangkan koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,742. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai, semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dilakukan maka akan meningkatkan peningkatan Kinerja Pegawai.

Untuk nilai korelasi R diperoleh sebesar = 0,938 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel Komunikasi Interpersonal dengan peningkatan Kinerja Pegawai adalah kuat. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap komunikasi interpersonal (X) maka diikuti juga dengan peningkatan kinerja pegawai (Y). Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap Komunikasi Interpersonal (X) maka diikuti juga dengan penurunan peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

Angka R Square (nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,880 memberikan makna bahwa variabel Komunikasi Interpersonal hanya mampu menjelaskan perubahan atau pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 88,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-

variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau error (e).

Dari hasil perhitungan uji t tabel 4.10 dapat dilihat bahwa thitung untuk Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 12,985, hal ini berarti thitung > rtabel (12,985 > 0,381), oleh karena thitung > rtabel maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah.

Setelah hasil analisis diketahui, ternyata Komunikasi Interpersonal berpengaruh kuat terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana diperoleh yaitu $Y = 4,449 + 0,742 X$ dimana nilai $a = 4,449$ dan nilai $b = 0,742$. Ini berarti pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah dapat nilai X yang diikuti pula dengan melihat kenaikan nilai Y yang berarti jika Komunikasi Interpersonal ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Maluku Tengah Bagian Humas akan ikut meningkat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,742 maka karena hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini berarti ada hubungan atau pengaruh yang kuat dan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan peningkatan Kinerja Pegawai.

Sedangkan Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan rtabel. Bila taraf kesalahan ditetapkan 5% dengan $n = 25$ maka diperoleh rtabel 0,381 karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel dengan kesalahan 5% (0,938 > 0,381) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan signifikan sebesar 0,938 antara Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. 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 $R = 0,938$ diperoleh koefisien determinasi $r^2 = 0,938^2 = 0,880$. Hal ini berarti variabel Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variabel

Komunikasi Interpersonal sebesar 88,0%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung = 12,985 lebih besar di dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,068 pada taraf nyata 0,05, untuk $dk = n - 2 = 25 - 2 = 23$. Dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($12,985 > 2,068$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis 0 (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan Komunikasi interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Jadi dapat disimpulkan bahwa cara statistik terbukti adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, hal ini berarti Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muhammad (2011:1) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan aktifitas 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 Sailer (1988) dalam Muhammad (2011 : 5) memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal, yaitu suatu proses dengan mana symbol verbal dan non verbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Menurut Muhammad (2001:7), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal 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 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 antarpegawai. 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%.

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 thitung = 8,910 dan ttabel = 1,670 dengan demikian thitung > ttabel yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (persero) Bandung.

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 feedback yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

KESIMPULAN

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

- 1) Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (12,985 > 2,068) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah.
- 2) Hasil koefisien korelasi sederhana (R) adalah 0,938, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah.
- 3) Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Komunikasi

Interpersonal (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi $\hat{Y}=4,449+0,742X$.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki. (2008). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Devito. (1992) *Interpersonal Komunikasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Effendi, Onong Uchjana. 1993. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, 1993. *Dimensi-dimensi komunikasi. Alumni. Bandung*.
- I. Gordon, William. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar Komunikasi*. dedy Mulyana.
- Iqral, *Komunikasi Interpersonal. Di akses dari Jurnal Vol 05 No.021*. Pustaka oleh Sapril Pustakawan Muda Perpustakaan lain.
- Katz D & Khan R.L. 1965. *The sosial psychology of organizations. A Wiley Internasioanl Editing*.
- Kusuma, Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 4, 2013: 1388-1400.
- Kantor Bupati Maluku Tengah. 2019. *Masohi dalam angka 2019*. Masohi. Maluku Tengah.
- Mulyanar Deddy. (2005). *Ilmu Komunikasi: suatu pengantar*. Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Muhammad, Arni. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nurhadi z, Fachrul Dan W Achmad. 2017. *Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi*. Jurnal Komunikasi Volume. 3 No. 1. Universitas Garut.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pasolong (2010:221-222), “ *Semakin Baik Kepemerintahan Dan Kualitas Pelayanan Yang Diberikan, Maka Semakin Tinggi Kepercayaan Masyarakat* “.
- Sugiono. 2010. *Statistic untuk penelitian*. Cetakan ke -16, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sriyadi, Agus. 2010. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati*.
- Rizki, Muhammad. 2011. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.
- Rahmat (2003) *Pesikologi Komunikasi*, Rosdakarya, Bandung.
- Shimp, Terence A. 1993. *Promotion Management and marketing communications. Third Editing, the Dryden Press, Florida*.

Website

<http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-lahli.html>

[http ://file. Upi. Edu/direktori/ fip/jur._ administrasi_ pendidikan / 197907122005011- Nurdin / Hand_Out_Teori_Organisasi.Pdf](http://file.upi.edu/direktori/fip/jur._administrasi_ pendidikan / 197907122005011- Nurdin / Hand_Out_Teori_Organisasi.Pdf)
<http://talenta.co/blog/insighttalenta/cara-meningkatkan-ketermpilan-dalam-berkomunikasi/amp/>
[http://repository.usu.ac.id>bitstream](http://repository.usu.ac.id/bitstream)

PDF web result. *Pengertian Komunikasi Menurut Effendi*