

# Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar

Kristison Tobeoto<sup>1</sup>, Rilfan Kasi' Ranteta'dung<sup>2</sup>, Muharram<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program, Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

<sup>2</sup>Program, Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

<sup>3</sup>Program, Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penulisan yakni Analisa kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20. Sedangkan Teknik Analisa yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk membuktikan apakah komunikasi interpersonal secara nyata mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hal tersebut yang ditandai dengan terdapatnya nilai sig. sebesar 0,000, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,559 yang berarti bahwa faktor komunikasi interpersonal memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini mempunyai implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

## Abstract

The purpose of this study was to determine whether interpersonal communication has an effect on employee performance at the Office of Communication and Information (KOMINFO) Makassar City. The method used in writing is quantitative analysis with the help of SPSS version 20 program. While the analytical technique used is simple linear regression to prove whether interpersonal communication significantly affects employee performance. The results of this study are that there is a positive and significant influence, which is indicated by the presence of a sig value. of 0.000, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.559 which means that the interpersonal communication factor contributes to the influence of employee performance by 55.9% and the rest is influenced by other factors. The results of this study have implications for improving employee performance, especially at the Makassar City Communication and Information Office (KOMINFO).

Keywords: Interpersonal Communication, Employee Performance

## Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial pasti membutuhkan hubungan dengan sesamanya, setiap individu dengan individu lainnya akan memberikan informasi yang bermanfaat dan berguna bagi seluruh orang-orang di sekitarnya. Suatu kewajiban bagi setiap manusia untuk dapat bekerjasama dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Komunikasi merupakan proses yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan informasi yang akurat. Dalam suatu instansi, untuk mempermudah

\*Penulis Koresponden: Kristison Tobeoto ([christison.tobeoto@gmail.com](mailto:christison.tobeoto@gmail.com))

Artikel Masuk: 08 Oktober 2022, Revisi: 14 Oktober 2022, Diterima: 18 Oktober 2022, Publish: 30 Oktober 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

proses komunikasi dibentuklah suatu organisasi. Namun, pada era globalisasi saat ini masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi yang efektif.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi Sumber Daya Manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi. (Moekijat, 2004).

Kinerja karyawan secara keseluruhan akan menggambarkan kinerja sebuah organisasi. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi di dalam organisasi (Arifin, 2005). Komunikasi yang fleksibel penting untuk membangun hubungan agar memudahkan kerja sama seperti komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal berperan untuk menyampaikan pesan atau informasi melalui saluran yang lebih mudah.

Komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kebutuhan akan komunikasi adalah kebutuhan sosial pegawai dalam berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Apabila komunikasinya berjalan baik, maka pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat memelihara kondisi komunikasi yang harmonis. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar ?

### **Tinjauan Pustaka**

Komunikasi interpersonal adalah elemen atau proses komunikasi antara dua orang atau lebih, untuk mengekspresikan gagasan, perasaan, harapan dan kesan supaya dapat dipahami oleh sesama. komunikasi sangat diperlukan dalam kehidupan, supaya memahami simbol-simbol yang digunakan, baik symbol verbal maupun non verbal.

Komunikasi antarpribadi atau yang lebih dikenal dengan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih atau sekelompok kecil orang, dengan tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik segera. Begitu juga dengan definisi komunikasi interpersonal yang diungkapkan oleh Agus M. Hardjana dan Deddy Mulyana: Hardjana (2003:85) menyatakan bahwa, "Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula." Begitupun Mulyana (2010:81) menyatakan bahwa, "Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal." Hal yang sama juga diperkuat oleh pernyataan Devito dan Arni Muhammad mengenai definisi komunikasi interpersonal. Devito (dalam Effendy, 2003:30) menyatakan bahwa, "Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera". Begitupun Muhammad (2005:153) menyatakan bahwa, "Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya (komunikasi langsung) ". Jika dilihat dari beberapa definisi komunikasi interpersonal diatas, sifat umum dari komunikasi interpersonal yaitu pesan disampaikan secara langsung dan spontan, memberikan umpan balik segera, peserta komunikasi berperan fleksibel.

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 bagian proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2011). Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2010, 102), mendefinisikan kinerja 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 masa kerja dalam tahun yang telah dicapai.

Moeheriono (2014) menyimpulkan pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

## Metode

Dalam pengumpulan data untuk penulisan jurnal ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara: a. Observasi ialah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesungguhnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan kondisi umum dalam lokasi penelitian. b. Kuesioner ialah mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan, dan lain-lain dari individu atau responden.

Metode analisis data dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan, (Arikunto. 2006) pada penelitian ini adalah sebagai berikut Analisis Regresi Linear Sederhana. Formulasi persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Komunikasi Interpersonal

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

## Hasil dan Pembahasan

Hasil uji pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel ( $thitung > ttabel$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ )

**Tabel 1.** Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.758	4.230		1.596	.056
Komunikasi Interpersonal	.786	.093	.834	7.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,758 + 0,786x + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 7,758.

Komunikasi Interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien komunikasi interpersonal untuk variabel X sebesar 0,786. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan komunikasi interpersonal satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,786 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan hasil output diatas dinyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) mempunyai t hitung sebesar 7,430. Dengan demikian t hitung > t tabel (7,430 >1.677) yang secara statistik variabel komunikasi interpersonal (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Koefisien determinasi ialah besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel Dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel berikutnya.

**Table 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757a	.731	.559	4.754

a. Predictors: (Constant), KOMunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variable komunikasi interpersonal terhadap variable kinerja pegawai menyatakan bahwa R square sebesar 0.559 yang artinya adalah Kinerja pegawai di kantor bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal sebesar 55,9%, sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini masih dapat dikaji lebih dalam lagi dengan menambahkan variabel variabel lainnya seperti faktor Pendidikan dan latihan, beban kerja, kepuasan kerja dan lain lain.

## Pembahasan

Angka R Square (nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,559 memberikan makna bahwa variabel Komunikasi Interpersonal hanya mampu menjelaskan perubahan atau pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 55,9%. Dari hasil perhitungan uji t tabel 4.10 dapat dilihat bahwa thitung untuk Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 7,430, hal ini berarti thitung > rtabel (7,430 > 1,677), oleh karena thitung > t tabel maka Ho diterima Ha ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar telah dianalisis serta perhitungan-perhitungan statistik dengan bantuan SPSS Versi 20,0, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: a. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > t tabel (7,430 > 1.677) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternative (Ha) berarti ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar. b. Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variable komunikasi interpersonal terhadap variable kinerja pegawai menyatakan bahwa R square sebesar 0.559 yang artinya adalah Kinerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal sebesar 55,9%

## References

- Arifin, Bey. 2005. 'Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan', Studi Manajemen & Organisasi, vol. 2, no. 1, pp. 16-34.
- Arikunto, 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- , 2003. Manajemen Pelatihan. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana

Effendy, Onong U. (2003). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya  
-----, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana2  
Hardjana, Agus M. (2003). Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta:  
Penerbit Kanisius.  
Malayu Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. . Jakarta : PT. Bumi Aksara  
Moekijat. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung, Mandar Maju.  
-----, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksara  
Moetheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Rajawali Pers. Jakarta.  
Muhammad, Arni. (2005). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.  
Mulyana, Deddy. (2010). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Cetakan Ke-14. Bandung: PT Remaja  
Rosdakarya.  
Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group.  
Widodo Suparno Eko. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka  
Pelajar.