

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH KABUPATEN KERINCI**

AMRIZAL, EDWIN BUSTAMI, BENI SETIAWAN
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

amrizal@gmail.com

edwinbustami@gmail.com

benisetiawan@gmail.com

ABSTRAK

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah, Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. Untuk mengetahui besar pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Manfaat Akademik Sebagai sarana untuk melatih diri agar dapat berpikir logis dan kritis serta dapat meluangkan pikiran dan ide-ide yang disertai argumentasinya Mengenai pengaruh komunikasi interpersonal antar pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. Manfaat Praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran dari penulis kepada semua pihak yang berkepentingan. Terdapat pengaruh antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. Besar pengaruh antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci adalah sebesar 27, 2% . Uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci hal ini ditandai bahwa signifikansi t_{hitung} kurang dari 5%.

I. PENDAHULUAN

Manusia *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 interaksi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupan manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman.

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 dibawah standar. Aktivitas komunikasi diperkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat.

Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan meningkat. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Efektifitas komunikasi yang ada dikantor, diharapkan akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang sehat dan baik antara sub kerja yang satu dengan yang lain, diharapkan akan turut membantu perkembangan kinerja pegawai. Dengan adanya keterbukaan dan pengetahuan maka pegawai akan merasa lebih akrab dan dapat dijadikan sebagai teman diskusi, dengan komunikasi tersebut dapat mempercepat tujuan dari organisasi, sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat mewujudkan melalui peranan komunikasi yang efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis khususnya pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci, komunikasi interpersonal yang terjadi antar pegawai masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari berbagai faktor seperti tidak terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai karena adanya suatu konflik sehingga komunikasi tidak terjalin dengan baik, anggapan yang salah karena informasi yang disampaikan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan sehingga tidak termotivasi untuk mendengarkan informasi yang di sampaikan, menggunakan bahasa yang kurang tepat dalam berkomunikasi sehingga sulit di mengerti, masih terbatas sumber data yang di miliki, seperti pengamanan demo di butuhkan personil satu pelton tetapi informasi yang di terima tidak tepat dan kurang di mengerti oleh penerima pesan maka yang di kirim hanya lima orang personil saja, maka hal ini akan di timbulkan masalah jika pendemo berbuat anarkis.

Sehingga dalam prakteknya sering terjadi kesalah pahaman (*Diss Communication*) atau salah pengertian antara yang satu dengan yang lain dan

berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal sehingga hal ini bermuara pada sulitnya pencapaian tujuan Organisasi.

Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi antara pegawai dengan tingkat kinerja pegawai maka penulis tertarik mengambil judul:

"Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci."

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Menurut Purwanto (2003:20), komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Di dalam suatu organisasi khususnya perkantoran, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Perkantoran yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan meningkat.

Komunikasi Interpersonal.

Komunikasi yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dalam diri sendiri. Dalam diri kita masing-masing terdapat komponen-komponen komunikasi seperti sumber pesan, saluran penerima dan bahkan komunikasi interpersonal hanya seorang yang terlibat. Komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Wenbrug dan Wilmot (1973) menyatakan bahwa persepsi individu tidak dapat dicek oleh orang lain tetapi semua arti atribut pesan ditentukan oleh masing-masing individu. Semua pesan diciptakan bermula dalam diri kita. Kita beraksi menurut perbedaan personal kita terhadap pesan disekeliling kita. Ini lah yang membuat komunikasi kejadian yang bersifat personal, karena tidak pernah dapat dipisahkan dari interaksi kita dengan orang yang lain.

Kinerja.

Berbicara tentang kinerja pegawai erat hubungannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance*.

Menurut Prawirosentono (1999:34), 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 dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah kepada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Mathis dan Jackson (2002:78) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas Keluaran.
2. Kualitas Keluaran.
3. Jangka Waktu Keluaran.
4. Kehadiran Ditempat Kerja.
5. Sikap Kooperatif.

Penelitian Sebelumnya.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengacu pada peneliti sebelumnya yang bertujuan memberi dasar yang kuat dalam penyajian materi, pemantapan variabel maupun konsep-konsep yang dipakai dalam penelitian ini. Peneliti sebelumnya dilakukan oleh Unsin Khoirul Anisah (2011) yang diteliti adalah mengenai analisis deskriptif komunikasi interpersonal dalam kegiatan belajar Mengajar Antara Guru dan Murid PAUD Anak Prima Pada Proses Pembentukan Karakter Anak" dimana penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif yang didasarkan atas perhitungan angka-angka dan ukuran yang bersifat empiris. teknik pengumpulan data pada penelitian sebelumnya menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah bahwa keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh IQ (*Intelktual Quatien*) tetapi lebih dominan pada kecerdasar emosional dan spiritual-nya/ESQ (*Emotional Spiritual Quatien*). Anak Prima akan membentuk anak menjadi orang yang memahami perasaan orang lain dan lingkungannya, sehingga menjadi modal dalam pembentukan kemandirian anak. Anak Prima akan mendidik anaknya pada etika dan norma yang berlaku serta mengenalkan adanya perbedaan sejak dini untuk mereka pahami agar tumbuh menjadi pribadi yang peduli dan mudah memahami serta memiliki rasa empati yang kuat. Dengan memberikan kebebasan dalam berekspresi dan bermain anak dapat tumbuh dan berkembang secara maksimal.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017;8) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan.

Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian dilakukan. Pemilihan lokasi dilakukan dengan sengaja (purposive) dengan pertimbangan adanya kesediaan dari pegawai yang ada atau pihak-pihak yang terkait dengan variabel penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Berdirinya Kabupaten Kerinci.

Catatan sejarah menyebutkan, jauh sebelum daerah Kerinci pernah menjadi bagian dari Keresidenan Jambi, setelah itu pada tahun 1922, Kerinci dipindahkan kedalam kekuasaan Keresidenan Sumatera Barat, setelah dimasukkan kedalam Keresidenan Sumatera Barat pada tahun 1927, Kerinci pernah menyuarakan keinginannya agar kembali lagi kedalam Keresidenan Jambi, namun aspirasi rakyat Kerinci pada tahun 1927 itu tidak mendapat tanggapan dari pemerintahan Belanda yang menjajah Jambi saat itu. Ketika rakyat Riau dan Jambi mengajukan otonomi daerah tingkat I, rakyat Kerinci kembali menyampaikan keinginannya bersatu dalam Provinsi Jambi (Pidato Prof. Idris Jakfar, SH: Sekitar Perjuangan Otonomi Daerah Tingkat II Kabupaten Kerinci: Diterbitkan oleh Pemda Tingkat II Kabupaten Kerinci 10-11-1989) Alasan dan pertimbangan yang mendorong rakyat Kerinci untuk bergabung dengan Provinsi Jambi antara lain:

1. Daerah Kerinci, seluruh Kerinci Rendah dan sebagian Daerah Kerinci Tinggi berada dalam satu kesatuan dengan Keresidenan Jambi. Dengan demikian maka daerah Kerinci sekarang yang pada mulanya merupakan satu kesatuan dengan yang lainnya, menjadi terpisah dari kesatuan Luak nan XVI dan Kerinci Rendah.
2. Secara historis pada masa lalu Kerinci mempunyai hubungan persahabatan yang erat dengan Jambi. Persahabatan tersebut terjalin baik antara Depati Empat Alam Kerinci dengan Kesultanan Jambi.
3. Daerah keresidenan Sumatera Barat mempunyai wilayah yang sangat luas, hal ini telah menyebabkan daerah kecil dan terisolir yang dinaunginya seperti daerah Kerinci menjadi kurang mendapat perhatian.
4. Sehubungan dengan 3 poin diatas, maka bila daerah Kerinci berada dalam Provinsi yang relative kecil wilayahnya, diharapkan gerak pembangunan dapat berjalan relative cepat dan aspirasi rakyat akan mudah disalurkan.

Deskripsi Hasil Penelitian.

Deskripsi Frekwensi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi Interpersonal (X).

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap kuisioner untuk indikator variabel komunikasi interpersonal (X) dapat diketahui frekwensi jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

NO.	ITEM	RATA-RATA	TCR (%)	KATEGORI HASIL
Keterbukaan				
1.	Merasa senang dan terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan	3,902	97,561	Sangat Baik
2.	Menerima dengan sepenuh hati kritikan yang membangun baik dari atasan maupun rekan kerja	3,829	95,732	Sangat Baik
Rata-Rata		3,866	96,646	Sangat Baik
Empaty				
3	Peduli dengan apa yang dirasakan rekan kerja maupun atasan	3,439	85,976	Baik
4	Mendengarkan dengan baik Ketika rekan kerja maupun atasan menyampaikan keluhan tentang pekerjaan	3,341	83,537	Baik
Rata-Rata		3,390	84,756	Baik
Dukungan				
5.	Selalu memberikan dukungan untuk pengembangan karir rekan sejawat maupun atasan	3,366	84,146	Baik
6	Menjalankan semua keputusan rapat yang berkaitan dengan pekerjaan dengan senang hati	3,366	84,146	Baik
7	Mendukung dengan sepenuh hati program kerja yang ada	3,390	84,756	Baik
Rata-Rata		3,374	84,349	Baik
Kepositifan				
8	Berprasangka baik terhadap atasan maupun rekan kerja	3,341	83,537	Baik
9	Berprasangka baik terhadap beban kerja yang di berikan atasan	3,366	84,146	Baik

10	Berprasangka baik dengan aturan atauran kerja yang telah ditetapkan	3,390	84,756	Baik
Rata-Rata		3.366	84,146	Baik
Kesamaan				
11	Menjunjung tinggi hak dan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan	3,349	85,976	Baik
12	Menghargai setiap ide atau pendapat dari rekan kerja maupun atasan dalam pekerjaan	3,487	87,195	Baik
13	Menyampaikan ide atau gagasan dengan cara yang santun dan tidak merendahkan orang lain	3,561	89,024	Baik
Rata-Rata		3,496	87,398	Baik
Rata-Rata Variabel		3,498	87,459	Baik

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada indikator **keterbukaan** dengan skor rata-rata 3,902 dan TCR 97,561% dalam kategori sangat baik. Artinya adalah responden memiliki keyakinan bahwa merasa senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada indikator **empaty dan kepositifan** memilih dengan skor rata-rata 3,341 dan TCR 83,536% dalam kategori hasil baik. Maksudnya adalah responden memiliki keyakinan bahwa selalu berprasangka baik terhadap atasan maupun rekan kerja.

Deskripsi Frekwensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap kuisisioner untuk indikator variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui frekwensi jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO.	ITEM	RATA-RATA	TCR (%)	KATEGORI HASIL
Tugas Fungsional				
1.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban	3,878	96,951	Sangat Baik
2.	Meklaksanakan dengan sebaik mungkin pekerjaan yang diemban	3,756	93,902	Sangat Baik

3	Memperhatikan kualitas dari hasil kerja yang diemban	3,780	94,512	Sangat Baik
Rata-Rata		3,804	95,122	Sangat Baik
Tugas Perilaku				
4	Menyelesaikan konflik yang ada di tempat kerja dengan sehat dan adil	3,658	91,463	Sangat Baik
5	Memberdayakan rekan kerja dalam penyelesaian sebuah pekerjaan	3,780	94,512	Sangat Baik
6	Bekerja sama sebagai tim dalam mencapai tujuan perkantoran	3,609	90,243	Sangat Baik
Rata-Rata		3,682	92,073	Sangat Baik
Tugas Etika				
7	Menjunjung norma etika dalam pekerjaan	3,585	89,634	Baik
8	Mematuhi kode etik profesi dalam pekerjaan	3,658	91,463	Sangat Baik
9	Menjalankan dan mematuhi peraturan dan tata tertib di tempat pekerjaan	3,634	90,853	Sangat Baik
Rata-Rata		3,626	90,650	Sangat Baik
Target Kerja				
10	Berupaya dengan sepenuh hati untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada	3,707	92,682	Sangat Baik
11	Mencapai target kerja sesuai dengan prosedur yang ada	3,682	92,073	Sangat Baik
12	Berupaya meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,780	94,512	Sangat Baik
Rata-Rata		3,723	93,089	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel		3,709	92,733	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas, diperoleh skor rata-rata tertinggi pada indikator **tugas fungsional** dengan skor rata-rata 3,878 dan TCR 96,951% dalam kategori sangat baik. Artinya adalah responden memiliki keyakinan Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada indikator **tugas etika** memilih dengan skor rata-rata 3,583 dan TCR 89,634%

dalam kategori hasil baik. Maksudnya adalah responden memiliki keyakinan Menjunjung norma etika dalam pekerjaan.

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing pertanyaan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,361 dan sebaliknya (Sugiono, 2019).

Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai bisa dilihat ditabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	<i>CRONBACH'S ALPHA (a)</i>	STANDAR RELIABILITAS	KETERANGAN
1	Komunikasi Interpersonal (X)	0,861	0,70	Reliable
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,804	0,70	Reliable

Sumber : Data Diolah, 2022

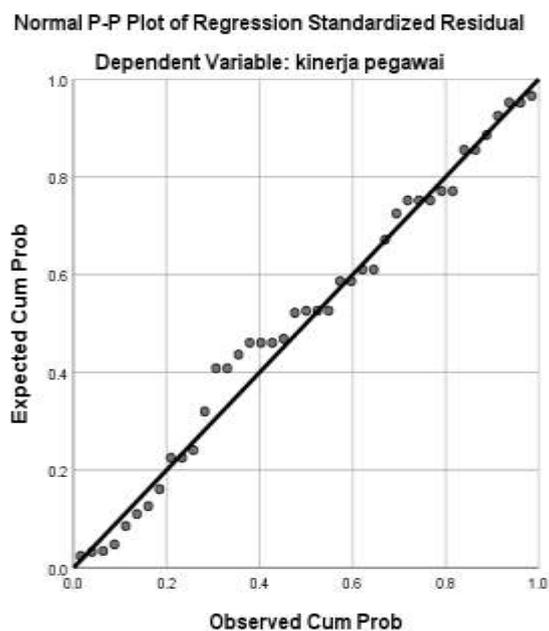
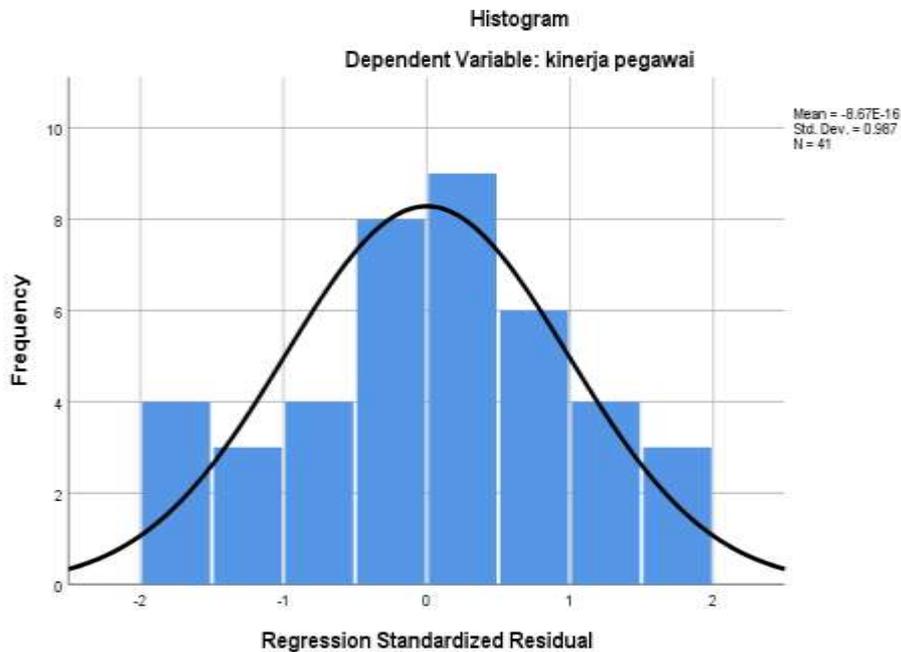
Dari tabel 4.5. maka dapat dijelaskan bahwa setiap pernyataan dari variabel Komunikasi Interpersonal (X) memiliki *Cronbach's alpha* 0,861 sedangkan standar reliabel 0,70 maka dapat di simpulkan bahwa pernyataan dari variabel Komunikasi Interpersonal adalah reliabel. Variabel Kinerja Pegawai (X) memiliki *Cronbach's alpha* 0,804 sedangkan standar reliabel 0,70 maka dapat di simpulkan bahwa pernyataan dari variabel kinerja pegawai adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik.

Uji Normalitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.1.
Uji normalitas

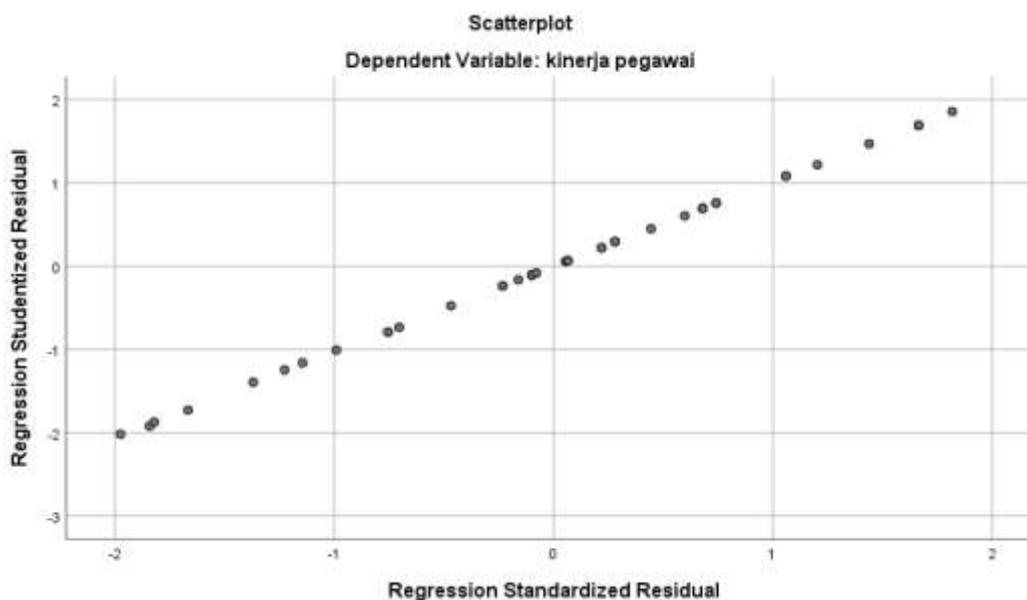


Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal.

Uji Linearitas.

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk mengetahui hasil penghitungan peneliti menggunakan program komputer *SPSS for Window Release 26.00*. Berdasarkan hasil analisis dari data variabel komunikasi interpersonal (X) dan kinerja pegawai (Y) diketahui sebagai berikut:

Gambar 4.2.
Uji linearitas.



Berdasarkan hasil gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data variabel penelitian untuk hubungan antara komunikasi interpersonal (X) dengan kinerja pegawai (Y) berada di sepanjang garis diagonal dengan pola yang jelas hal ini menunjukkan bahwa bahwa asumsi persyaratan linearitas dalam model regresi sudah terpenuhi dengan arah hubungan positif, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Singgih Santoso (2014;355) bahwa asumsi atau persyaratan linearitas dalam model regresi dikatakan sudah terpenuhi jika terdapat pola yang jelas dari *ploting* data untuk menunjukkan arah hubungan positif dan negatif.

Pembahasan .

Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten kerinci, alat analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Untuk mengetahui hasil penghitungan peneliti menggunakan program komputer *SPSS for Window Release 26.00*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.176	4.825		5.425	.000
	komunikasi interpersonal	.405	.106	.521	3.814	.000

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 *coefficients* diatas menunjukkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,176 + 0,405X$$

Dengan arti sebagai berikut :

1. Nilai a (konstanta) = 26,176
Artinya apabila variabel komunikasi ineterpersonal dianggap tetap (tidak terjadi perubahan) maka kinerja pegawai pada pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci adalah sebesar 26,176 satuan
2. Nilai b (koefisien regresi) = +0,405
Artinya tanda positif “+“berarti terjadi peningkatan, apabila kemampuan komunikasi interpersonal pegawai dinaikan sebesar 100% maka kinerja pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci akan mengalami peningkan sebesar 40,5%.

Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

Untuk mengetahui besar pengaruh antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci, dengan menggunakan program komputer *SPSS for Window Release 26.00*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.521 ^a	.272	.253	2.637	1.651

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.7 *model summary* diatas menunjukan bahwa nilai *R Square* 0,272. Yang berarti bahwa besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 27,2%, sementara itu selebihnya 72,8% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t).

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen yaitu komunikasi ineterpersonal terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. dengan menggunakan program komputer *SPSS for Window Release 26.00*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.176	4.825		5.425	.000
	komunikasi interpersonal	.405	.106	.521	3.814	.000

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,385 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikansi $t_{hitung} \leq$ dari 5% ($0,000 \leq 0,05$), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat diatas tentang pengaruh komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Besar pengaruh antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci adalah sebesar 27, 2% .
3. Uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi ineterpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci hal ini ditandai bahwa signifikansi t_{hitung} kurang dari 5%.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suaharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arni Muhammad, 2005. *Komunikasi Organisasi*. Edisi 1 Cetakan 7. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Endang Iestari, Maliki, 2006. *Komunikasi Yang Efektif*. Edisi Refisi I. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Gibson, Invinceid, Denely, 1996. *Organisasi*, Jilid I. Terjemahan Darkasih. Jakarta : Erlangga
- Ika Nurwahyu Utami, 2011. *Komunikasi Interpersonal Anggota Organisasi (Orang Indonesia) Diwilayah Badan Pengurus Kota*. Siduarjo.com
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rahmanto, 2002. *Sistem Penilaian Kinerja*. Gramedia Jakarta
- Riduwan, 2004. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung : Alfabeta. Cetakan Ke-1
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suranto, 2006. *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*. Jakarta ; Graha Ilmu
- Unsin Khoirul Anisah, 2011. *Analisis Deskriptif Komunikasi Interpersonal Dalam Kegiatan Belajar Mengajar Antara Guru dan Murid Paud Anak Prima Pada Proses Pembentukan Karakter*. Anak.Com
- Widjaya dan Arsyid Wahab, 2001. *Konsep Komunikasi*. Jakarta : Graha Ilmu
- Wursanto Lg, 2002. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yoyakarta : Andi