

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TANAH DATAR

Jealsha Aqilah Tusakinah¹, Muhammad Fadel²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Email: jealshaaqilah@gmail.com, muhammadfadel50376@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar dengan populasi sebanyak 82 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel yang digunakan 82 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 2 skala yaitu skala kinerja (alpha 0,950) dan skala komunikasi interpersonal (alpha 0,945). Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar diperoleh nilai t sebesar 4,555 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5.

Kata Kunci: kinerja, komunikasi interpersonal

Abstract: This study aims to determine the effect of interpersonal communication on the performance of the employees of the Department of Tourism, Youth and Sports, Tanah Datar Regency with a population of 82 employees. The sampling technique used was total sampling so that the sample used was 82 respondents. Data was collected by distributing 2 scales, namely the performance scale (alpha 0.950) and the interpersonal communication scale (alpha 0.945). The data analysis technique used is simple regression. The results showed that interpersonal communication had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Tourism, Youth and Sports, Tanah Datar Regency, the t-value was 4.55 with a significance value of 0.000 less than 0.5.

Keyword: performance, interpersonal communication

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi/instansi di samping faktor yang lain seperti modal maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Sriani, 2022)[1]. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal (Kembau, 2018)[2].

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak keterampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi yaitu keterampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawan memberikan kinerja terbaiknya (Lawasi, 2017)[3].

Kinerja pegawai pada suatu organisasi 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.

Nitisemito (1996) dalam Hidayat (2018)[4] menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain insentif, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Untuk mewujudkan dan menciptakan kinerja pegawai yang baik antar berbagai elemen dinas harus terjadi komunikasi (Nilasari, 2020)[5]. Berkomunikasi merupakan keharusan bagi manusia, karena dengan komunikasi kebutuhan manusia akan terpenuhi (Andriani, Kusumawati & Kristiawan, 2018)[6], Hubungan komunikasi yang baik antara internal dan eksternal organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai tujuan baik individu maupun tujuan organisasi karena komunikasi memainkan peran dalam semua kegiatan yang dilakukan didalam sebuah organisasi. Melalui komunikasi manusia dapat melakukan interaksi dengan yang lain, komunikasi terjadi dalam berbagai bidang kehidupan, komunikasi dalam suatu organisasi biasanya lebih bersifat informal, dalam hal ini yaitu komunikasi interpersonal (Zakiyah & Wahyono, 2020)[7]. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja (Putra dan Adnyani, 2019)[8].

Data prasurvei di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal masih belum optimal, hal ini diduga salah satu faktornya adalah masih rendahnya Komunikasi Interpersonal secara vertical maupun horizontal. Seperti kurangnya respon terhadap lawan bicara yang dilakukan oleh sesama karyawan sehingga mengakibatkan miskomunikasi serta kurangnya sikap untuk menerima masukan dari sesama karyawan mengakibatkan komunikasi sesama karyawan belum optimal.

Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman (Zahara, 2018)[9]. Mengingat peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi. Maka, perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi mengakibatkan banyak pemimpin organisasi konflik dengan para pegawai dan terjadi miskomunikasi (Lamirin, 2018)[10].

Lawasi (2017)[3] kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017)[11], menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demikian dengan (Bangun, 2012) dalam Butarbutar (2021)[12], kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (job requirements).

Menurut Edison dkk. (2017)[13], kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun Hasibuan (2017)[14] mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Dari teori ini dilihat bahwa kinerja dilihat berdasarkan aktivitas-aktivitas individu yang diakumulasi menjadi aktivitas organisasi. Lebih lanjut, kinerja merupakan segala sesuatu yang dihasilkan atas dasar aktivitas-aktivitas tertentu melalui tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan

(Djajasinga et al., 2021)[15]. Jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar dan norma yang berlaku di organisasi, maka hal ini akan disebut dengan kinerja yang baik (Indajang et al., 2021)[16].

Dimensi kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang diharapkan organisasi. (Bangun, 2012) dalam Butarbutar (2021)[12], mengatakan bahwa kinerja memiliki dimensi antara lain: 1) jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2) kualitas pekerjaan, berupa persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. 3) ketepatan waktu, berupa lamanya suatu pekerjaan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu karena setiap pekerjaan memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 4) kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 5) Kemampuan Bekerja Sama, berupa kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu jenis pekerjaan dengan kerja sama antar karyawan. Sementara itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 dimensi pengukuran kinerja pegawai terdiri dari (Indonesia, 2019) [17]: 1) Sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu dengan unsur kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya; dan 2) Perilaku kerja (PK) merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, dengan unsur orientasi pelayanan, inisiatif, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan. Dengan demikian pengukuran kinerja dapat dilakukan secara objektif dengan menilai setiap unsur dimensi yang ada.

Ruffiah (2018)[18] berpendapat bahwa Komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik. Ciri-ciri komunikasi diadik adalah: pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat; pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal ataupun nonverbal.

Faktor pembentuk variabel komunikasi interpersonal dalam penelitian terdiri dari lima indikator variabel yaitu: 1) keterbukaan (openess,) 2) Empati (emphaty) 3) Dukungan (supportiveness) 4) rasa positif (positiveness) dan 5) kesetaraan (equality) di adopsi dari teori Sopiah (2018) [19].

Penelitian Nilasari (2020)[5], Sari (2020)[20], Gumay (2018)[21] dan Downs, DeWine & Greenbaum (2020)[20] menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, dimana hasil analisis data menunjukkan data komunikasi interpersonal yang mengacu pada kegiatan. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antara anggota organisasi. Tetapi berbeda dengan penelitian Hidayat (2018)[4] dan Isrtika (2019)[23] yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian membuat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan variabel penelitian Menurut Sugiyono (2017)[24] variabel penelitian Kinerja (Y) dan Variabel Independen, (X) Komunikasi interpersonal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar sebanyak 82 orang pegawai dengan sampel sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu teknik penentuan sampel keseluruhan karena jumlah populasi kurang dari 100 responden..

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja dan komunikasi interpersonal. Menurut Azwar (2017)[25] skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model Likert, yaitu suatu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai penentu nilai skalanya yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dan aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan dalam aitem favorable dan unfavorable. Bentuk skala yang digunakan untuk mengukur intensi prososial dan skala kepuasan pengguna menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Skala penelitian akan melewati berbagai tahap analisis yaitu uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak . Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearty) kurang dari 0,05.

Selain itu dilakukan uji Validitas, sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2017)[24] . Suatu item dapat dianggap memiliki daya diskriminasi yang memuaskan jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas nilai berkriteria $r_{xy} = 0,3$ (Priyatno, 2017)[26] . Data skala dikatakan memiliki daya beda tinggi jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} = 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} = 0,3$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Validitas skala komunikasi interpersonal dengan nilai corrected item-total correlation berkisar antara 0,350 sampai dengan 0,889, dengan reabilitas 0,950, validitas skala kinerja dengan nilai corrected item-total correlation berkisar antara 0,361 sampai dengan 0,886, dengan reabilitas 0,945. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Priyatno (2017)[26] menyatakan bahwa data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Normalitas Skala Komunikasi interpersonal dengan kinerja

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Komunikasi Intepersonal	82	0,751	0,625	Normal
Kinerja	82	1.006	0,264	Normal

Nilai signifikansi pada skala komunikasi interpersonal sebesar $p = 0,295$ dengan

KSZ = 0,977 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran komunikasi interpersonal terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,653$ dengan KSZ = 0,735 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal. Selanjutnya uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Linieritas Komunikasi interpersonal dengan kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunikasi Interpersonal	Between	(Combined)	961.375	17	56.551	1.595	.092
	Groups	Linearity	665.268	1	665.268	18.761	.000
		Deviation from Linearity	296.107	16	18.507	.522	.926
	Within	Groups	2269.406	64	35.459		
	Total		3230.780	81			

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai $F = 18,761$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ dengan ketentuan ($p < 0,05$), artinya varians pada skala komunikasi interpersonal dan kinerja tergolong linier.

Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS berikut ini:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.119	11.435		3.946	.000
Komunikasi Interpersonal	.746	.164	.454	4.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3, ditunjukkan persamaan $Y = 45,119 + 0,746X$, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik komunikasi interpersonal, maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat keeratan hubungan antar variabel dan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi melalui program SPSS berikut:

Tabel 4. Hasil Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.196	5.66294

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Dari hasil korelasi tabel 4, ditunjukkan nilai $r = 0,454$, maka disimpulkan bahwa hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,206$ yang berarti baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 20,6% dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya sebesar 79,4% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dengan uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Adapun syarat pengujian dengan melihat nilai signifikansi = (lebih kecil atau sama dengan) 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan tabel di bawah:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.946	.000
Komunikasi Interpersonal	4.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5, ditunjukkan nilai signifikan $0,000 < a 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar. Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai artinya jika semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima.

Proses komunikasi yang efektif akan memberikan dampak positif bagi pelaku komunikasi tersebut, misalnya munculnya pemahaman, keinginan untuk melakukan sebuah tindakan, pengaruh yang terjadi pada sikap, dan hubungan yang terjalin antar individu pun semakin baik, sama halnya dengan apa yang saat ini terjadi. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang paling efektif, Karena para penyuluh komunikasi dapat terus menerus saling menyesuaikan diri. Dengan adanya hubungan komunikasi interpersonal maka hubungan yang terjalin akan semakin harmonis dikarenakan adanya sikap saling memahami, sehingga akan memunculkan

rasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerja (Faida, 2020)[27]. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Nilasari (2020)[5], Sari (2020)[20], Gumay (2018)[21] dan Downs, DeWine & Greenbaum (2020)[22] yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar. Hubungan antara kedua variabel tersebut positif yang artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah kinerja hedonisme. Hal ini berarti hipotesis diterima.(2) Adapun besar sumbangan efektif dari variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja adalah 20,6%.

BIBLIOGRAFI

- Yuhefizar, Santosa B., Eddy I. K. P, and Suprpto Y. K, 2013, Combination of Cluster Method for Segmentation of Web Visitors. TELKOMNIKA, 11(1), pp. 207-214. doi:<http://dx.doi.org/10.12928/telkomnika.v11i1.906>.
- Na'am J., Harlan J., Madenda S., and Wibowo E. P. 2016. Identification of the Proximal Caries of Dental X-Ray Image with Multiple Morphology Gradient Method. International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology (IJASEIT), 6(3), pp. 343-346. doi:10.18517/ijaseit.6.3.827.
- Na'am J., 2017. Edge Detection on Objects of Medical Image with Enhancement multiple Morphological Gradient (EmMG) Method. 4th Proc. EECSI. 23-24 Sep. 2017. Yogyakarta: Indonesia. doi=10.1109/EECSI.2017.8239085.