

## **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR**

**Marintan Saragih, S.E.,M.Si**  
**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun**

### **ABSTRACT**

"Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar" located on Pdt. Wismark Saragih no. 28 Pematangsiantar is a public works that has been established since the Dutch colonialism. The Bina Marga and Pematangsiantar Irrigation Office has the task of carrying out governmental authority. Humans in their lives must communicate, meaning that they need other people and need groups or communities to interact with each other. Communication in the context of organizational communication must be viewed from various sides. The first side is communication between superiors and subordinates. The second side is between one employee and another employee. The third side is between employees to superiors. Performance can also mean work performance, performance implementation. In the context of this assessment, what is meant by performance is to see the extent of communication carried out by the Pematangsiantar City Water and Sanitation Office in achieving the stated goals. In this research the instruments used for data collection were questionnaires in the form of questionnaires and open interviews. Data collection instruments were carried out through a list of questions arranged in such a way that could be easily answered by the respondents, while the respondents were all civil servants of the Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Because the total population to be studied is 30 people. For the accuracy of the results of the study, the researchers took the entire population as a sample, namely the officials of the Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. From the results of multiple regression tests it can be obtained that  $Y = 10.476 + 42.6x$ . From the multiple linear equations above, it can be concluded that Interpersonal Communication has a positive effect on improving the performance of Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. From the T test results obtained on the variable interpersonal communication (X) the value of the significance of interpersonal communication significance ( $0.01 < 0.05$ ). Based on these results it can be concluded that the interpersonal communication variable (X) partially has a significant effect on employee performance variables (Y).

**Keywords: Interpersonal Communication and employee performance improvement**

### **Abstrak**

“Dinas Bina Marga dan Pengairan pematangsiantar” yang berlokasi di jalan Pdt. Wismark Saragih no. 28 pematangsiantar merupakan pekerjaan umum yang sudah berdiri sejak penjajahan belanda. Dinas Bina Marga dan Pengairan pematangsiantar mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Kinerja juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dalam konteks penilaian ini yang dimaksud dengan kinerja ialah melihat sejauh mana Komunikasi yang dilakukan Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk

pengumpulan data adalah kuesioner berupa angket dan wawancara terbuka. Instrumen pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden, adapun yang menjadi responden ialah seluruh PNS Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu 30 orang. Untuk ketepatan hasil penelitian maka peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Dari hasil Uji regresi berganda dapat diperoleh bahwa  $Y=10,476+42,6x$  Dari persamaan linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Dari hasil uji T diperoleh pada variabel komunikasi interpersonal (X) Nilai propabilitas signifikansi komunikasi interpersonal ( $0,01 < 0,05$ ) Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**Kata kunci : Komunikasi Interpersonal dan peningkatan kinerja pegawai**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman.

Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan.

Masing - masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing - masing. Di antara kedua belah pihak harus ada *two – way - communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita - cita, baik cita - cita pribadi, maupun kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan dimana tujuan organisasi ingin dicapai. Dalam konteks penilaian ini yang dimaksud dengan kinerja ialah melihat sejauh mana Komunikasi yang dilakukan Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu ditemukan dalam berita media harian online Pematangsiantar Selasa 2 Juni 2015 (Metro Siantar) bahwa “Trotoar Banyak yang Rusak dan Beralih fungsi”. Dari fakta yang diungkap diatas kurangnya komunikasi antar pegawai dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar dengan masyarakat. Ada banyak trotoar beralih fungsi dijadikan lapak parkir dan tempat berjualan seperti disepanjang jalan merdeka - sutomo, jl Kartini dan lain - lain. Sementara itu ditemukan juga dalam berita media harian online (SIB) Senin 12 Januari 2015 bahwa “Tahun Anggaran 2014 berakhir, Pengerjaan Proyek Masih Berjalan”.

Kadis Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar Rufinus Simanjuntak, melalui Sekretaris Jhonson Tambunan mengatakan masih ada tiga paket pengerjaan proyek pembangunan infrastruktur drainase yang bersumber dari DAK senilai 5 milyar dan DAU senilai 10 milyar yang belum selesai dikerjakan. Salah satunya di jalan Pdt Justin Sihombing dan kami tidak akan mencairkannya dan sebaliknya akan mendenda rekanan tersebut sesuai dengan kontrak yang diteken ujarnya. Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi interpersonal antar pegawai dengan tingkat kinerja pegawai maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan pematangsiantar”.

### **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi batasan masalah dalam penulisan skripsi yaitu Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina marga dan pengairan pematangsiantar.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan berikut : Bagaimanakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina marga dan pengairan pematangsiantar.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi interpersonal antar pegawai Dinas bina marga dan pengairan pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai akibat pengaruh komunikasi interpersonal pada Dinas bina marga dan pengairan pematangsiantar.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Komunikasi Interpersonal**

Arni Muhammad (2005:5) Komunikasi didefinisikan sebagai “Pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses pengiriman dan penyampaian pesan baik berupa verbal maupun non verbal oleh seseorang kepada orang lain untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tidak langsung melalui media.

### **B. Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

### **C. Hubungan Komunikasi interpersonal dengan peningkatan kinerja**

Program - program kerja yang dirancang bertujuan untuk mempromosikan dan melindungi bidang kepariwisataan yang merupakan aset negara yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi yang efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini. Kinerja juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan dimana tujuan organisasi ingin dicapai.

#### **D. Anggapan dasar dan Hipotesis**

##### **1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar dari penelitian ini adalah komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas bina marga dan pengairan pematangsiantar.

##### **2. Hipotesa**

Hipotesa merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil penelitian data. Adapun hipotesa sementara di dalam masalah penelitian ini adalah : Diduga terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar.

a. Hipotesa nol ( $H_0$ ) :  $b = 0$  artinya, tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas bina marga dan pengairan pematangsiantar.

b. Hipotesa alternatif ( $H_a$ ) :  $b \neq 0$  artinya, ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas bina marga dan pengairan pematangsiantar.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Seluruhnya dijadikan sampel.

Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti kecil yaitu kurang dari 100 (seratus) orang. Untuk ketepatan hasil penelitian maka peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar.

#### **B. Tehnik Analisa data**

##### **a. Regresi Linear Berganda**

Adapun tehnik analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Analisis Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel dependen Y. Regresi Linear Berganda dapat digunakan kalau terbebas dari ke 4 uji asumsi klasik.

Rumus Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + bx$$

Keterangan : Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien variabel independent

X = Komunikasi Interpersonal

Langkah mencari persamaan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 20.

##### **b. Rancangan uji hipotesis**

Metode penelitian kuantitatif akan menghasilkan data kuantitatif yang lebih kongkrit dibandingkan data kualitatif. Seperti hal dengan analisis perhitungan regresi, korelasi

dilakukan dengan kegunaan yang berbeda. Dalam rancangan uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji statistik yang sesuai adalah menggunakan Uji. Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel apabila nilai propabilitas t hitung (output SPSS ditunjukkan pada kolom sig) lebih kecil dari 0,05 (<0,05) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Langkah mencari persamaan ini dengan menggunakan program SPSS 20.

c. Pengujian Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi.

2. Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel gangguan sehingga penaksir tidak lagi efisien baik dalam model sampel kecil maupun sampel besar.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk terjadinya gangguan yang muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar.

4. Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu, dengan kata lain apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Tabel 1  
Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,476	3,811		2,749	,010	
	komunikasi interpersonal	,426	,196	,380	2,175	,038	1,000 1,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Nilai VIF untuk variabel Koordinasi dan Komunikasi sama sama 1,000 sedangkan tolerance nya 1,000. Karena nilai VIF kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linear, maka model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas.

b. Autokorelasi

Tabel 2  
Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,380 <sup>a</sup>	,145	,114	1,84867	2,204

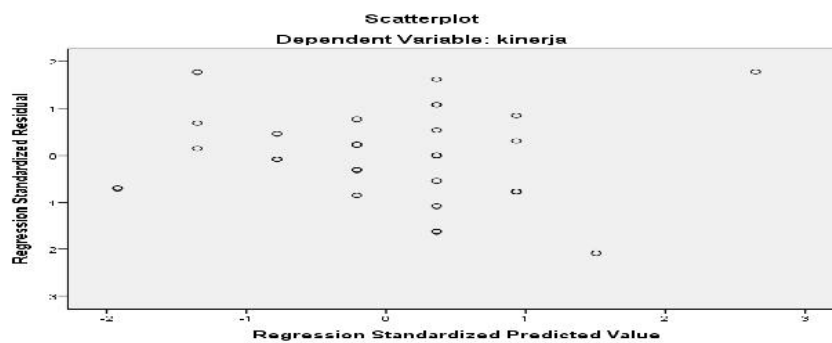
a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja  
 Sumber : Hasil output SPSS

Nilai Durbin Watson yang tertera pada output SPSS disebut dengan DW hitung (2,204). Angka ini akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan dan penolakan yang akan dibuat dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi ( $k$ ) dan jumlah sampelnya ( $n$ ). Apabila nilai DW lebih besar maka berada pada daerah tidak ada autokorelasi.

**c. Heteroskedastisitas**

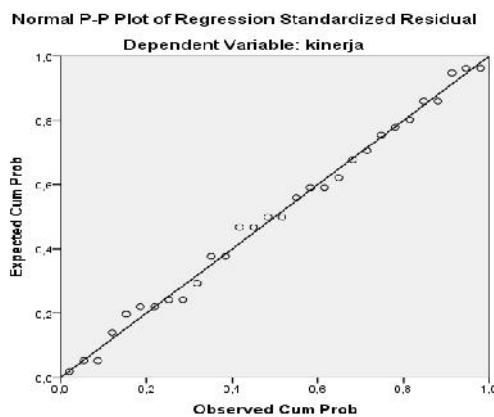
**Tabel Heteroskedastisitas**



Dari gambar diatas terlihat bahwa sebaran titik - titik tidak membentuk pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

**d. Normalitas**

**Tabel 4**



Kriteria sebuah data (residual) terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik - titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Sebaran titik - titik dari gambar diatas Normal P - Plot diatas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data (residual) terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linear dengan pendekatan OLS.

**2. Analisa Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai**

Analisa regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar.

Analisa dilakukan dengan bantuan SPSS dengan metode enter. Metode enter dilakukan untuk analisa regresi linear berganda dengan memasukkan seluruh variabel untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 5 Metode enter  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komunikasi interpersonal <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil output SPSS

Pada tabel diatas atau Variabel *entered/removed* menunjukkan bahwa :

1. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel bebas (*independent*) yaitu komunikasi interpersonal.
2. Tidak ada variabel bebas yang dikeluarkan.
3. Metode yang digunakan dalam memasukkan data adalah metode enter.

Hasil output untuk analisis regresi linear berganda dapat kita lihat pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,476	3,811		2,749	,010		
1 komunikasi interpersonal	,426	,196	,380	2,175	,038	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Dari tabel 7 dapat dirumuskan kedalam persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,476 + 42,6x$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa :

Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar sebesar 42,6%. Apabila komunikasi interpersonal meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

**Tabel 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,380 <sup>a</sup>	,145	,114	1,84867	2,204

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,145 atau sebesar 14,5%. Ini memberi arti bahwa 14,5% variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal (X) sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Statistik t (uji signifikan secara parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

1. Model regresi yang digunakan dalam uji t adalah :

Ho : variabel - variabel bebas komunikasi interpersonal (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Ha : variabel - variabel bebas komunikasi interpersonal (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

2. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka propabilitas signifikan yaitu :

a. Apabila angka propabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

b. Apabila angka propabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

**Tabel 8**  
**Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,476	3,811		2,749	,010		
1 komunikasi interpersonal	,426	,196	,380	2,175	,038	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil output SPSS

3. Pada variabel komunikasi interpersonal (X) Nilai propabilitas signifikansi komunikasi interpersonal  $0,03 < 0,05$  maka  $h_a$  ditolak  $h_o$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4. Dengan demikian, walaupun variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai , maka tidak ada salahnya untuk lebih meningkatkan komunikasi agar kinerja pegawai kedepannya lebih maksimal.

**Tabel 9**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,174	1	16,174	4,733	,038 <sup>b</sup>
	Residual	95,693	28	3,418		
	Total	111,867	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

Sumber : Hasil output SPSS

Dari tabel uji F diatas dapat dilihat dari nilai signifikan pada uji F yaitu  $0,03 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier diestimasi layak untuk digunakan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga dengan demikian semakin baik komunikasi interpersonal (X) yang ada pada diri setiap pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.



#### 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil uji asumsi klasik maka dapat diperoleh bahwa penelitian terbebas dari uji asumsi klasik sehingga uji regresi linear berganda dapat digunakan dalam penelitian ini.
- b. Dari hasil Uji regresi berganda dapat diperoleh bahwa  $Y=10,476 + 42,6x$  Dari persamaan linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar
- c. Dari hasil uji T diperoleh pada variabel komunikasi interpersonal (X) Nilai propabilitas signifikansi komunikasi interpersonal ( $0,01 < 0,05$ ) Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar maka diketahui bahwa :

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar”.
2. Uji asumsi kelayakan model regresi melalui uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas menunjukkan terbebas dari uji asumsi kelayakan model tersebut sehingga model regresi dapat dilaksanakan.
3. Uji hipotesis melalui uji T menunjukkan variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan propabilitas sig ( $< 0,05$ ).
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,145 atau sebesar 14,5%. Ini memberi arti bahwa 14,5% variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas komunikasi interpersonal (X) sedangkan sisanya variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar.

##### B. Saran

Berdasarkan hasil interpretasi data kesimpulan diatas, maka penulis mencoba merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada seluruh pegawai yang berdinasi di Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar komunikasi interpersonal yang telah ada hendaknya semakin ditingkatkan karena pengaruhnya yg besar terhadap kinerja Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang lebih baik serta meningkatkan hubungan interpersonal antara seluruh pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema penelitian mengenai komunikasi interpersonal dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai disarankan untuk lebih memperdalam kajiannya, karena hasil penelitian yang telah dilaksanakan ini masih jauh dari sempurna dan belum seluruhnya mencakup indikator-indikator yang dapat menjelaskan baik mengenai variabel komunikasi interpersonal maupun kinerja pegawai. Penting bagi peneliti selanjutnya untuk membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian yang serupa pada Dinas atau Badan yang lainnya untuk mendapatkan pembahasan yang lebih dalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Faisal. 2014. *Manajemen Kinerja*. Penerbit UMM. Malang
- DeVito, Joseph A. 2009. *The Interpersonal Communication Book*. Hunter College of the City University of New York: New York
- Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs, Msi, Psi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung
- Efendy, Onong, Uchjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Kepala Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar, 2016. Data-Data Penelitian, Pematangsiantar
- LANRI, 2013. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Bintoro
- Liliweri. 2006. *Makna Budaya Dalam Komunikasi Antar Budaya*, Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Masdiasmo. 2012. *Pengukuran Kinerja*, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi aksara
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ternate : Penerbit Lepkhair
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Kinerja dan aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Robbins . S.P. 2003. *Organization Behaviour*. tenth edition Singapore Prentice
- Scharmm.W. 2001. *The Process and Effects of Mass Communication*, Urbana, IL: University of Illionis Press
- Sinambela, 2012. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM.