

Pengaruh Komunikasi Interpersional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Bogor Tengah

Rachmatullaily Tina Kartika Rinda, Imam Sundarta, Anuraga Kusumah, Dapi Yoga Nugraha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:

Komunikasi Interpersional, Motivasi, Kinerja, Karyawan.

ISSN (print): 1978-6387

ISSN (online): 2623-050X

Keywords:

Interpersonal Communication, Motivation, Performance, Employees.

Korespondensi Penulis:

Rachmatullaily Tina Kartika Rinda, Imam Sundarta, Anuraga Kusumah, Dapi Yoga Nugraha
Email:
lailyrinda@yahoo.com,
mamsundarta@gmail.com,
kusumahanuraga@gmail.com,
Nyoga810@gmail.com

Abstraksi

Tujuan ini untuk 1) mengetahui dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, 2) mengetahui dampak pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, 3) untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja di Kecamatan Bogor Tengah. Penelitian ini menggambarkan penelitian kuantitatif dengan penghampiran regresi. Contoh eksplorasi ini sebanyak 45 pegawai. Metode pengumpulan data ini yaitu kuesioner dengan analisis data uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, 2) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, 3) terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah..

Abstract

The purposes of this study are 1) to determine the effect of interpersonal communication on employee performance in Central Bogor District, 2) to determine the effect of motivation on employee performance in Central Bogor District, 3) to determine the effect of interpersonal communication on work motivation in Central Bogor District. This research is a quantitative research with a regression approach. The sample of this research is 45 employees. This method of collecting funds is a questionnaire with data analysis of classical assumption test, T test and F test. The results show 1) there is an influence of interpersonal communication on employee performance in Central Bogor District, 2) there is an influence of motivation on employee performance in Central Bogor District, 3) there is an influence of interpersonal communication and motivation on employee performance in Central Bogor District.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu ciri esensial di setiap lembaga, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja pegawai di suatu organisasi. Oleh karena itu, permasalahan sumber daya manusia selalu mendapatkan ketertarikan utama, berkat kedudukan sumber daya manusia banyak dimohon oleh masyarakat untuk memajukan Negara Indonesia. Sekalipun sumber daya manusia menjadi peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan, permasalahan kinerja harus cepat mengerti pemicunya. Survey yang dilakukan kepada 30 pegawai Kecamatan Bogor Tengah mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel Hasil Survey

No	Pernyataan	Jawaban					Jml
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan, telah memenuhi target yang ditetapkan oleh kecamatan bogor tengah	5	6	9	6	4	30
2	Saya merasa target kinerja terlalu berat	14	5	6	5	0	30
3	Saya bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuan	11	2	14	3	0	30
4	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu	10	3	16	1	0	30

Hasil survey penelitian di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Bogor Tengah menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah kinerja karyawan. Dari 30 karyawan 19 karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan

Menurut Suryoadi (2017: 74) Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut..Banyaknya karyawan yang memiliki kemampuan lebih baik maka produktivitas suatu oraganisasi mampu bersaing didalam pertarungan global. Adapun kualitas kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami

peningkatan, adapun kinerja karyawan mengalami peningkatan, ataupun terjadinya penurunan. Terlahirnya kinerja karyawan yang berkualitas apabila organisasi itu sendiri dapat menciptakan kondisi yang mendorong sehingga memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan, ketrampilan yang dimiliki secara maksimal untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Penelitian Nasrullah (2019) yang bertajuk pengaruh motivasi terhadap kinerja yang menyimpulkan sebenarnya motivasi kerja memiliki dampak T'ersh'adap K'in'erja Gegawai. Semakian meningkatnya motivasi, semakin tinggi juga kinerja seorang pegawai.

2. Metode Penelitian

Objek penelitian

Objek penelitian yaitu pegawai kecamatan Bogor Tengah

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kecamatan Bogor Tengah

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kecamatan Bogor Tengah berjumlah 45 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasinya

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode Angket. . Dalam skala likert setiap item instrumen mempunyai gradasi yaitu Sangat tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Model	Coefficients ^a		Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients						
(Constant)	12.945	2.645	4.895	.000	4.895	.000		
KOMI	.483	.089	.639	5.410	.000	1.000	1.000	
KASI				51.000	.000			
IN-TER-PER-SONAL				0	.000			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Perolehan Penelitian

Pada table 1 diatas maka dapat disimpulkan Variabel Komunikasi Interpersional terhadap Kinerja Kecamatan Bogor Tengah nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $5.451 > T_{tabel} 2.017$. Hipotesis Ha1 diterima dan Ho1 ditolak maka disimpulkan ditemukan impresi Komunikasi Interpersional (X1) terhadap Kinerja (Y) di Kecamatan Bogor Tengah.

Tabel 2

Model	Coefficients ^a		Std. Error	T	Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
1 (Constant)	6.375	2.647	2.408	.020			
MOTIVASI KERJA	.754	.095	.771	7.929	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Pada Table 3 Diartikan Disimpulkan Variabel Komunikasi Interpersional (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Memiliki Nilai F Hitung $62,863 > F_{tabel} 4,07$. Yang Berarti Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Bogor Tengah.

Pembahasan

Setelah melihat hasil pengolahan data yang didapatkan dari lapangan dan dibandingkan dengan teori-teori yang ada serta penelitian terdahulu maka ada beberapa hal yang dapat dibahas, yang pertama mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai kemudian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan yang terakhir adalah pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Intepersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang dinyatakan oleh Effendi (2016), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil pengolahan data yang didapatkan menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki impresi atau pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Bogor Tengah, dengan membandingkan antara penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Penelitian Nasrullah (2019) yang bertajuk pengaruh motivasi terhadap kinerja yang menyimpulkan sebenarnya motivasi kerja memiliki dampak Terhadap Kinerja Pegawai. Semakin meningkatnya motivasi, semakin tinggi juga kinerja seorang pegawai.

Hasil pengolahan data yang didapatkan oleh peneliti menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai kecamatan Bogor Tengah, melihat hasil penelitian Nasrullah (2019) serta penelitian ini maka motivasi merupakan factor yang mendorong kinerja pegawai kearah yang positif atau bisa dikatakan ketika perusahaan memberika bentuk motivasi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merespon motivasi tersebut dengan bentuk kinerja yang optimal.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengolahan data mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkna bahwa kedua hal tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan dan disertai pemberian motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pegawai akan bekerja dengan optimal dengan adanya kedua hal tersebut..

4. Simpulan dan Saran

Hasil analisis secara parsial diperoleh nilai sig untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $> ttabel$ yaitu sebesar $5.451 > 2.017$. Jadi Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Bogor Tengah

Hasil analisis secara parsial diperoleh nilai sig untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $> ttabel$ yaitu sebesar $7.929 > 2.017$. Jadi motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Bogor Tengah.

Hasil pengujian F diperoleh nilai Fhitung sebesar $62.863 > 4.07$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini (H_a) diterima. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen dari penelitian ini yaitu Komunikasi Interpersonal

(X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan Kecamatan Bogor Tengah (Y).

Saran

Variabel komunikasi interpersonal dan motivasi yang di teliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka diharapkan bagi pimpinan Kecamatan Bogor Tengah untuk membuat kebijakan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari komunikasi interpersonal dan motivasi yang ada sekarang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditigkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih produktif lagi.

Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain komunikasi interpersonal dan motivasi kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kepuasan, kompensasi, kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi dan lain-lain..

Daftar Pustaka

- A Effendy, O.U. (2016). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Elvina. (2015). pengaruh motivasi dan komunkasi terhadap kinerja karyawan pt.prudential life assurance rantauprapat. Jurnal Ecobisma Vol. 4 No. 2 Juni 2017
- Nasrullah. (2019). Pen'garuh Moti''vasi Kerja juga cuaca Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 3 No. 1 2019 112-121
- Pamela,.A.''O., & Oloko (2015). Effect of motivation,'on,e.mp''loyee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 2

- Suryoadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Yulianti, Y. (2016) Dampak komunikasi interpersional dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kecamatan cikarang pusat kabupaten Bekasi. E-Jurnal Universitas Pelita Bangsa Amirillah, A. (2014). Efisiensi perbankan syariah di indonesia. *Jejak Journal of Economics and Policy*, Vol. 7 (2). <https://doi.org/10.15294/jejak.v7i1.3596>