



HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MAROS

Suci Agriani, Muh. Akbar, Kahar

Departemen Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Hasanuddin Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Komunikasi Interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment dan diolah dengan bantuan SPSS. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros yang berjumlah 57 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros yang diambil secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang kuat dengan nilai 0,372 dengan nilai signifikansi pada variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai adalah 0,000 ($\text{Sign} < 0,05$).

Kata Kunci: Komunikasi, komunikasi interpersonal, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam organisasi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Maros, komunikasi

interpersonal merupakan salah satu unsur utama yang menentukan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan koordinasi yang lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan motivasi kerja. Namun, meskipun

*Correspondence Address : idrussa23e@student.unhas.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v12i4.2025. 1591-1596

© 2025UM-Tapsel Press

memiliki peran yang krusial, tantangan untuk menjaga komunikasi yang efektif masih menjadi kendala yang sering dihadapi, termasuk di Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Tantangan tersebut antara lain hambatan budaya organisasi, kurangnya pelatihan komunikasi, dan perbedaan gaya komunikasi antar individu yang dapat mempengaruhi hubungan kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan. (Humaidi, 2020; khrisnanto & Pratomo, 2017)

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Penelitian (Rusmalinda & Saputri, 2016) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar. Penelitian lain oleh (Timur Sari, 2023). juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam mendukung gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, (Aziz & Suryadi, 2017) mengidentifikasi bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pertanian.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Misalnya, (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) menemukan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Ambon. Demikian pula, penelitian oleh (Vandela & Sugiarto, 2021) menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi.

Research gap yang muncul adalah minimnya penelitian yang secara spesifik menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di institusi

pemerintahan, khususnya di tingkat daerah seperti Sekretariat DPRD. Penelitian-penelitian terdahulu banyak yang berfokus pada sektor pendidikan, perbankan, atau perusahaan swasta, sehingga kurang memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi di sektor pemerintahan. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi atau teknologi informasi dalam analisis hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di pemerintahan.

Artikel ini berusaha untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus spesifiknya pada konteks pemerintah daerah, serta upayanya untuk menjelaskan bagaimana komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks tugas-tugas pemerintahan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Penelitian ini berargumen bahwa komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya mempengaruhi hubungan antar pegawai tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan inferensial untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat

DPRD Kabupaten Maros. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai fenomena komunikasi interpersonal dalam organisasi, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2005), penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, keadaan, atau perilaku tertentu secara sistematis.

Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros selama dua bulan, yaitu pada bulan Desember hingga Januari 2021. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi fenomena yang diteliti, yaitu komunikasi interpersonal dalam organisasi pemerintahan, serta ketersediaan data yang mendukung penelitian.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi dan pengalaman pegawai terkait komunikasi interpersonal dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen resmi yang dimiliki oleh lembaga, seperti data jumlah karyawan, catatan kehadiran, dan dokumentasi sejarah organisasi. Data ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat hasil analisis yang diperoleh dari kuesioner.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan

kinerja karyawan. Instrumen ini dirancang untuk menghasilkan data yang relevan dan valid sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, serta analisis inferensial untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

Hasil analisis diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan bantuan SPSS 26 (IBM spssstatistic). Kaidah pengambilan keputusannya adalah: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Dengan demikian hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Employee Performance	Interpersonal Communication
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.8333	18.5667
	Std. Deviation	2.66631	2.41666
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.093
	Positive	.098	.093
	Negative	-.169	-.092
Test Statistic		.169	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan SPSS 26 pada hasil uji data, variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$.

Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar $0,028 > 0,05$. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data untuk kedua variabel tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan linieritas dengan variabel dependen. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig $< 0,05$ maka hubungan antara keduanya merupakan variabel yang linier. Sedangkan jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel antara X dan Y. Linieritas data kedua variabel penelitian dapat kita lihat pada tabel 5.6:

Tabel 5.6 Uji Linieritas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Employee Performance* Interpersonal Communication	Between Groups	(Combined)	153.333	9	17.037	6.449
	Within Groups		52.833	20	2.642	
	Total		206.167	29		
						Sig.
						.000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26 pada Hasil Uji Linieritas, diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan pada

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini berarti menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linier.

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Analisis korelasi berfungsi untuk menjelaskan kekuatan dan arah hubungan antara Variabel X (Komunikasi Interpersonal) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Teknik analisis hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 26 for windows. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikan di bawah ($P < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak dan jika nilai Sig di atas $0,05$ ($P > 0,05$) maka H_o diterima dan H_a ditolak. Menurut Sarwono (2006), untuk melihat kekuatan dalam hubungan penelitian diperlukan kriteria interpretasi, yaitu:

Coefficient Interval (R)	Interpretation
$>0-0.25$	Weak Relationship
$>0.25-0.05$	Enough Relationship
$>0.05-0.75$	Strong Relationship
$>0.75-0.09$	Strong Correlation
1	Very Strong Correlation

Nilai pencapaian dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7

Uji Hipotesis

Correlations			
		Interpersonal Communication	Employee Performance
Interpersonal Communication	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	2030	30
Employee Performance	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan SPSS 26 diperoleh hasil hubungan antara variabel komunikasi interpersonal berhubungan positif dengan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat dengan nilai 0,732 dengan nilai signifikansi pada variabel komunikasi

interpersonal dan kinerja karyawan adalah 0,000 ($\text{Sign} < 0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,732 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 73,2% terhadap variasi kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa interaksi yang penuh perhatian, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, penugasan yang jelas, dan pengurangan ketidakpastian dalam komunikasi mendukung peningkatan produktivitas dan motivasi kerja.

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, seperti penelitian Saraswati Diah Musirin (2019), yang menyoroti pentingnya komunikasi interpersonal dalam membangun budaya kerja yang produktif, dan Didi Windi dkk (2019), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian Kurnia Riyantini (2016) yang menyoroti pentingnya kepuasan komunikasi organisasi dalam mendukung kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan karyawan untuk memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab mereka, mengurangi konflik, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan ketidakpastian, menurunkan motivasi dan mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan strategi komunikasi yang mendukung kolaborasi, umpan balik, dan pemecahan masalah secara efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bulan Desember 2020 di Sekretariat DPRD Kabupaten Maros, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji normalitas menunjukkan bahwa data untuk variabel komunikasi interpersonal berdistribusi normal, sedangkan data untuk kinerja pegawai tidak berdistribusi normal. Namun demikian, kedua variabel tersebut tetap dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, dengan signifikansi yang sangat kuat. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, dimana komunikasi interpersonal terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8107>
- Humaidi, M. A. (2020). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2). <https://doi.org/10.31602/jm.v3i2.5354>
- khrisnanto, I., & Pratomo, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Front Desk Hotel Bumi Senyiuur

Samarinda. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 2(3), 222-230.

Timur Sari, A. G. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 2(1), 14-19. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.105>

Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL AKUNTANSI: TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS*, 8(2), 117-126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>