

# **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAGETAN**

*Oleh : Kurniawan Pramono*

*Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Bisnis dan Komunikasi  
Universitas Sahid Surakarta*

## **Abstract**

*Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga (DISPARBUDPORA) Magetan Regency as an institution that regulates all matters relating to tourism in Magetan regency is actively carry out development in the tourism sector in order to boost the conservation of tourism objects, empower the potential around the tourism object and conduct promotions to optimize the tourism sector in attracting investors as well as attracting more visitors. The purpose of this research is to find out the correlation between interpersonal communication that happened to Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga of Magetan with performance of employee.*

*Methods in this study using quantitative methods by distributing questionnaires to employees of the Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga, with the results of research that together interpersonal communication between employees have a significant effect on employee performance on the Department of Tourism, Culture, Youth and Magetan Regency Sport with F count of 5,808 and significance 0.01, where the significance value  $0.01 < 0.05$ , it is concluded that the dependent variable influence simultaneously to independent variable, and interpersonal communication between employee and employee performance have partially positive effect.*

*Keywords : Interpersonal Communication, Employee Performance, Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemudadan Olahraga Kabupaten Magetan*

## **1. Pendahuluan**

Pengembangan dan pendayagunaan pariwisata secara optimal mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mempertimbangkan hal tersebut maka penanganan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pengembangan obyek-obyek wisata di Indonesia. Para pelaku pariwisata mulai melakukan tindakan pengembangan dengan penelitian, observasi terhadap obyek-obyek wisata di Indonesia. Langkah tersebut dilakukan untuk mengetahui potensi dan permasalahan yang ada pada setiap obyek wisata untuk kemudian mencari solusinya.

Sehubungan dengan hal itu pemerintah Kabupaten Magetan dibawah Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga (DISPARBUDPORA) Kabupaten Magetan sebagai lembaga yang mengatur segala urusan yang berkaitan dengan kepariwisataan di Kabupaten Magetan yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di sektor pariwisata guna mendongkrak pelestarian obyek-obyek wisata, memberdayakan potensi di sekitar obyek wisata dan melakukan promosi untuk mengoptimalkan sektor pariwisata dalam menarik investor serta menarik lebih banyak pengunjung. Salah satunya adalah Pariwisata Kabupaten Magetan yang terletak di kaki Gunung Lawu dan perbatasan antara Jawa Timur dengan Jawa Tengah, utamanya dalam proses peningkatan promosi obyek wisata, mengingat Kabupaten Magetan yang mempunyai banyak obyek wisata yang tak kalah bagusnya, seperti Telaga Sarangan, Telaga Wahyu, Waduk Gonggang, Air terjun Tirtosari, Watu Ondo, Jarakan, Pundak kiwo dan Tirto Gumarang.

Dalam kenyataannya, Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan tidak terlepas dari masalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil kerja bersama pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata terhimpun identifikasi lingkungan strategis internal dan eksternal yang terdiri dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

Hal ini juga yang menyebabkan kurang baiknya penerimaan feed back (umpan balik), yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap pegawai pada pemaknaan informasi yang mereka terima, sehingga sering muncul beberapa

kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi, yang untuk selanjutnya mau tidak mau pekerjaan tersebut harus mereka kerjakan berulang-ulang, dan hal itu menyebabkan keterlambatan waktu pada saat penyerahan tugas tersebut.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan diketahui bahwa Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan kurang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini terlihat dari indikator-indikator seperti kurangnya kerjasama dan kedisiplinan antar pegawai. Kurangnya perhatian, dukungan, komunikasi dan interaksi kepala dinas terhadap para pegawai.

Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi interpersonal antar pegawai dengan tingkat kinerja pegawai diatas, maka penulis tertarik mengambil judul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan."

## **2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan adalah "Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal yang terjadi pada pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan dengan kinerja pegawai?"

## **3. LANDASAN TEORI**

### **3.1. Komunikasi**

Komunikasi menurut Theodore M. Newcomb adalah "Setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi, terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima", sedangkan menurut Everett M. Rogers adalah "Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka"

### **3.2. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. (Muhammad, 2005,158-159), sedangkan menurut Mulyana(2000,73) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya (Mulyana, 2000,73).

### **3.3. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson 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 di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

## **4. KERANGKA PEMIKIRAN**

Bagaimana pengaruh variable-variabel komunikasi interpersonal terhadap kegiatan para pegawai yang diwakilkan oleh Variabel independen (X) merupakan variabel bebas/variabel Independen yang nantinya akan mempengaruhi variabel dependen yaitu komunikasi interpersonal dan Variabel (Y) adalah variabel dependen atau pengaruh hasil kerja terhadap organisasi

## **5. HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah. Berdasarkan uraian dari sejumlah konsep yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sementara jawaban atas penelitian ini : "Terdapat pengaruh antara variable-variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja para pegawai. Semakin positif iklim komunikasi interpersonal akan semakin tinggi tingkat kerja atau efektifitas kerja terhadap para pegawai"

## **6. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan lokasi penelitian di Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga (DISPARBUDPORA), jumlah sampel sebanyak 36 responden, Tekhni kanalis yang digunakan menggunakan analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Frekuensi Tatap Muka
- X2 = Kualitas Hubungan
- X3 = Tingkat Pemahaman Pesan
- X4 = Perubahan Sikap dan Tindakan
- a = Konstanta
- b = Koefisien korelasi
- e = Error term

## **7. HASIL PENELITIAN**

### **7.1. Analisis Linear Berganda**

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1,X2,X3,X4) yang diolah dengan menggunakan

bantuan program SPSS 16.0, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda

## 7.2. Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabe yang terdiri atas Komunikasi Interpersonalserta bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan

### **ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	457.524	4	114.381	5.808	.001 <sup>a</sup>
Residual	610.476	31	19.693		
Total	1068.000	35			

Sumber: Data diolah oleh SPSS16,2017

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai uji F sebesar 5,808 dengan signifikan 0,001 dimana di isyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% (0,05) dimana nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan untuk uji F sebesar  $5.808 > 0.2709$  Tingkat signifikasi untuk uji satu arah adalah 0.2709 dengan jumlah respoden 36 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua vareielabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti jika Frekuensi Tatap Muka (X1), Kualitas Hubungan (X2), Tingkat Pemahaman Pesan (X3), dan Perubahan Sikap dan Tindakan (X4) secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan (Y), dan sebaliknya jika Frekuensi Tatap Muka (X1), Kualitas Hubungan (X2), Tingkat Pemahaman Pesan (X3), dan Perubahan Sikap dan Tindakan (X4) secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada Kinerja karyawan (Y)

## **8. PENUTUP**

### **8.1. Kesimpulan**

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai uji F sebesar 5,808 dengan signifikan 0,001 dimana di isyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% (0,05) dimana nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua vareibel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti jika Frekuensi Tatap Muka (X1), Kualitas Hubungan (X2), Tingkat Pemahaman Pesan (X3), dan Perubahan Sikap dan Tindakan (X4) secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan (Y), dan sebaliknya jika Frekuensi Tatap Muka (X1), Kualitas Hubungan (X2), Tingkat Pemahaman Pesan (X3), dan Perubahan Sikap dan Tindakan (X4) secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada Kinerja karyawan (Y)

Pada pengujian analisis linear berganda yang memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan adalah variabel frekuensi tatap muka, kualitas hubungan antar pegawai, dan tingkat pemahaman pesa, sedangkan perubahan sikap dan tindakan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan

### **8.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah

- 1) Pimpinan agar mau mengajak bicara *face to face* apabila ada pegawai yang merasa kesulitan atau terhambat dalam menjalankan tugasnya dan sering menanyakan perkembangan pelaksanaan tugas para pegawainya.
- 2) Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magetan agar lebih terbuka kepada Pimpinan maupun sesama pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alsa, Asmadi. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Griffin, E. (1997) *A First Look at Communication Theory*. 3<sup>rd</sup>.Ed.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1993. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal 289
- Sembel, Roy PhD, 2005, *Bagaimana Membangun Komunikasi Dua Arah*, (<http://www.wordpress.com>, diakses 3 Maret 2017)
- Suranto AW, 2006, *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*. Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNY. Efisiensi No. 2 Volume V, Agustus 2005
- Suharsimi, Arikunto. 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta:PT. Rineka Cipta, hal 120-hal.209.
- Sedarmayanti, Syarofuddin Hidayat. 2002, *Metodologi Penelitian*, Bandung : Mandar maju, hal 96
- Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Tan, Alexis. 1981. *Mass Communication Theories and Research*. Ohio Columbus: Grid Publishing Inc, hal 105
- Usman, Husain. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.