

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPETENSI  
PENGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA  
KABUPATEN BIREUEN**

**Faiza Hanum<sup>1</sup>, Sulaiman<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>) Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP Umuslim

<sup>2</sup>) Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

**Abstract:** *From the results of the study it was found that there was an effect of interpersonal communication (X1) on employee performance (Y) in the Bireuen District Youth and Sports Education Service with the results of the tcount (5.419) > t table (2.00665) with a significant value of 0,000. There is an effect of compensation (X2) on employee performance (Y) at the Bireuen District Youth and Sports Education Service with the results of the tcount (5.226) > t table (2.00665) with a significant value of 0,000. There is the influence of interpersonal communication (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y) at the Bireuen District Youth and Sports Education Service with the results of the F count test (59.455) > Ftable (3.18) with a significant value of 0,000.*

**Keywords:** *interpersonal communication, competence and employee performance*

**Abstrak:** Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen dengan hasil uji  $t_{hitung} (5,419) > t_{tabel} (2,00665)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen dengan hasil uji  $t_{hitung} (5,226) > t_{tabel} (2,00665)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen dengan hasil uji  $F_{hitung} (59,455) > F_{tabel} (3,18)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

**Kata kunci :** *komunikasi interpersonal, kompetensi dan kinerja pegawai*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah

dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Komunikasi selalu terjadi dalam setiap kehidupan manusia. Setiap kegiatan dilakukan merupakan refleksi dari kegiatan komunikasi, baik secara verbal maupun non verbal. Manusia berkomunikasi untuk menjalin hubungan dengan manusia lain. Hubungan antar manusia dapat terjalin ketika manusia berinteraksi dengan manusia lain. Sedangkan

interaksi sosial harus didahului oleh kontak sosial dan komunikasi.

Komunikasi interpersonal juga didefinisikan sebagai komunikasi yang terjadi di antara dua orang yang mempunyai hubungan yang terlihat jelas di antara mereka, misalnya percakapan seseorang ayah dengan anak, sepasang suami istri, guru dan murid dan lain sebagainya. Dalam definisi ini setiap komunikasi baru dipandang dan dijelaskan sebagai bahan-bahan yang terintegrasi dalam tindakan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dan kompetensi juga dapat didefinisikan nilai utama perusahaan/ organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi atau bisnis. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas.

Keterkaitan komunikasi interpersonal sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Usman (2013) dengan judul penelitiannya Pengaruh

Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang dengan hasil yang diperoleh bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi yang diharapkan setelah menempuh pendidikan kewarganegaraan adalah dimilikinya seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dari seorang warga negara dalam berhubungan dengan negara serta mampu turut serta dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat, bangsa, dan negara sesuai dengan profesi dan kapasitas masing-masing. Sifat cerdas yang dimaksud tampak dalam kemahiran, ketempatan, dan keberhasilan dalam bertindak, sedangkan sifat tanggung jawab diperlihatkan sebagai kebenaran tindakan ditinjau dari segi agama, moral, etika dan budaya.

Begitu juga dengan kompetensi pegawai memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, semakin baiknya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut semakin meningkat, seperti penelitian yang telah dilakukan Rina (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Dari hasil kajian yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Dari fenomena yang peneliti dapatkan di lapangan ada beberapa permasalahan yang

terjadi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen mengenai komunikasi interpersonal baik terjadi antara kepala dinas dan pegawai lainnya maupun yang terjadi antara pegawai itu sendiri, komunikasi yang terbentuk dalam dunia kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen yang terjadi adalah percakapan atau komunikasi di luar pembahasan pekerjaan, lebih banyak pada komunikasi yang bersifat kedalaman kehidupan sehari-hari, sehingga kinerja pegawai di dinas tersebut sering kali menurun, karena topik komunikasi interpersonal yang dibentuk tidak sesuai dengan komunikasi untuk dunia kerja.

Untuk melanjutkan penelitian ini maka peneliti merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Candra Alanda Amodro & Sinta Petri Lestari (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Komunikasi Organisasi Atas Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Fosilatama.

Dari penjelasan yang diuraikan dalam latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen”**

## Kajian Pustaka

### Pengertian Komunikasi Interpersonal

Secara kontekstual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling

memberikan umpan balik satu sama lain. Namun, memberikan definisi kontekstual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda-beda. Muhammad (2015:159) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

### Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:10) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Sedangkan Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

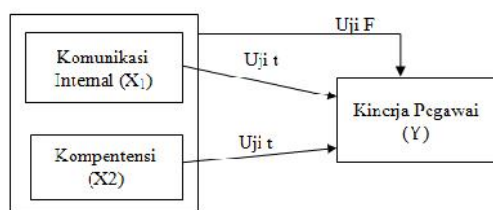
### Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif

melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 2015:364).

Kemudian menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### Kerangka konseptual



### Hipotesis

- H<sub>1</sub> :Diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen.
- H<sub>2</sub> :Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen.
- H<sub>3</sub> :Diduga komunikasi internal dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai bulan Maret 2019. Objek yang akan diteliti yaitu mengenai komunikasi interpersonal dan kompetensi dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawainya pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen yang berjumlah 120 pegawai.

#### Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah populasi besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 pegawai.

## HASIL PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel perubahan komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

**Tabel**  
**Hasil Perhitungan Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.676	2.002	
	Komunikasi Interpersonal	.351	.065	.486
	kompetensi	.732	.140	.469

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Olahan (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = -1.676 + 0,351X_1 + 0,732X_2$ . Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta  $b_0$  ( $a$ ) = -1.676 artinya jika komunikasi interpersonal dan kompetensi nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya negatif sebesar 1.676.
- Koefisien  $b_1 = 0,351$  artinya jika variabel kompetensi nilainya tetap dan komunikasi interpersonal ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,351%
- Koefisien  $b_2 = 0,732$  artinya komunikasi interpersonal nilainya tetap dan kompetensi ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,732%

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel

dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square pada analisis regresi berganda. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.684	2.125

a. Predictors: (Constant), kompetensi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Olahan (2019)

Dilihat dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,696 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya sebesar 30,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini. Dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 maka dapat dinyatakan bahwa besaran pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinyatakan tinggi.

### Uji Hipotesis

#### Uji Statistik t (Parsial)

Uji t yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel perubahan omset, jarak dan diversifikasi mempunyai pengaruh terhadap perubahan keuntungan. Untuk mengetahui  $t_{tabel}$  dimana  $df=n-k$  ( $n$ =banyak observasi,  $k$ =banyaknya varibel),  $df=55-3=52$  dengan sig 0,05 dan menggunakan penelitian 2 arah (2 tailed). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel**  
**Hasil Uji Statistik t**

Model		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
1	(Constant)	-.837	2,00665	.407
	Komunikasi Interpersonal	5,419		.000
	kompetensi	5,226		.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Olahan (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 1) Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ )

Hasil perhitungan secara parsial variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,419 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665 yang artinya  $5,419 > 2,00665$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 2) Kompetensi ( $X_2$ )

Hasil perhitungan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,226 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665 yang artinya  $5,226 > 2,00665$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependennya secara bersama-sama (simultan) Dengan melihat nilai  $f_{tabel}$  sebagai berikut:  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n - k$  ( $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 55 - 3 = 52$ ) Hasil uji statistik F akan ditunjukkan dalam Tabel 4.10 berikut :

**Tabel**  
**Hasil Regresi Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.193	2	268.597	59.455	.000 <sup>b</sup>
	Residual	234.916	52	4.518		
	Total	772.109	54			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompetensi, Komunikasi Interpersonal

Sumber: Data Primer Olahan (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 59,455 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dengan nilai signifikansi 0,00, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel independen yang terdiri dari komunikasi interpersonal dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya besar kecilnya semua variabel independen tersebut secara simultan mempengaruhi perubahan keuntungan pada tahun mendatang.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad (2015:159) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau

biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Mulyana (2011:73) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya. Sedangkan indikator pengukuran digunakan indikator menurut Suranto (2011:9) yaitu: 1) sumber/ komunikator; 2) encoding; 3) pesan; 4) saluran; 5) penerima/ komunikan; 6) decoding; 7) respon; 8) gangguan (*noise*); dan 9) konteks komunikasi.

Penelitian mengenai komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Beny Usman (2013) dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Pengujian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu hasil perhitungan secara parsial variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,419 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665 yang artinya  $5,419 > 2,00665$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dengan hasil koefisiensi regresi 0,351 untuk variabel komunikasi interpersonal.

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:10). Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Fachruddin (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Penelitian yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian Farisya Wulandari (2017) yang mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitiannya adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,226 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665 yang artinya  $5,226 > 2,00665$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh



terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian di atas bahwa komunikasi interpersonal dan kompetensi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dimana hasil pengujian tersebut dapat nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,696 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya sebesar 30,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini. Dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 maka dapat dinyatakan bahwa besaran pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinyatakan tinggi.

Sedangkan hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 59,455 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dengan nilai signifikansi 0,00, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel independen yang terdiri dari komunikasi interpersonal dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya besar kecilnya semua variabel independen tersebut secara simultan mempengaruhi perubahan keuntungan pada tahun mendatang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen dengan hasil uji  $t_{hitung}$  (5,419) >  $t_{tabel}$  (2,00665) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Terdapat pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen dengan hasil uji  $t_{hitung}$  (5,226) >  $t_{tabel}$  (2,00665) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen dengan hasil uji  $F_{hitung}$  (59,455) >  $F_{tabel}$  (3,18) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

### **Saran**

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bireuen diantaranya adalah:

1. Perlu ditingkatkan komunikasi interpersonal dalam konteks komunikasi



- yang dilakukan, komunikasi yang baik merupakan komunikasi yang sesuai dengan arah pekerjaannya pegawai sehingga tidak menghabiskan waktu dengan konteks yang tidak diperlukan.
2. Dibutuhkan perbaikan kompetensi pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kedepannya lebih baik.
  3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kualitas kerja dari pegawai itu sendiri serta ketetapan waktu dalam bekerja untuk memaksimalkan kinerja seorang pegawai, selain itu dibutuhkan inisiatif dari pegawai saat mendapatkan hambatan dalam pelayanan masyarakat maupun dalam pengembangan tugasnya agar hal tersebut tidak memperlama pekerjaan dan menunda kebutuhan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Beny Usman. 2013. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal FE Univ-PGRI Palembang
- Cangara, Hafied. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Devito, Joseph. 2007. *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Professional Books
- Enjang. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa
- Fachruddin. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Farisya, Wulandari. 2017. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James. L. et all. 2015. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga
- Haris, Herdiansyah. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi (Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif)*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ostroff. 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid Tiga, Edisi Kedua*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta. Binarupa Aksara
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat
- Russel. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore
- Satori, Djaman. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Umar. Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Usman, Mohammad Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widasarana Indonesia