

**PENGARUH KOMUNIKASI INRTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR *MODERN GROUP* DI KUDUS**

Maulana Akbar¹, As'ad Mustofa²

Ilmu Komunikasi, Universitas Sultan Fatah Demak

ABSTRACT

This study was conducted to determine how important the communication aspect is in socializing in everyday life, and to determine the influence of interpersonal perception and communication intensity on employee performance at the Modern Group Kudus office. This study uses a quantitative research type. In this study, the number of samples used was 30 respondents. Data analysis in the study was tested using multiple linear regression analysis techniques, f test, t test, and Determinant coefficients with the help of SPSS software. Data collection techniques through online questionnaires using a Likert scale. The results based on partial testing in this study are that there is a significant influence of interpersonal perception, communication intensity on employee performance at the Modern Group Kudus office. This can be seen from the Determinant Coefficient value of 0.762 or 76.2%.

Keywords: Interpersonal Perception, Communication Intensity, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa penting aspek komunikasi dalam bersosialisasi dalam kehidupan sehari hari, dan untuk mengetahui pengaruh persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai dikantor *Modern Group* Kudus. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Analisis data dalam penelitian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, , uji f, uji t, serta koefisien Determinan dengan bantuan software SPSS .

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner *online* dengan menggunakan skala likert. Hasil berdasarkan pengujian secara parsial dalam penelitian ini adalah persepsi ada pengaruh yang signifikan dari persepsi interpersonal, intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Modern Group Kudus. Hal ini bisa dilihat dari dengan nilai Koefisiensi Determinan sebesar 0,762 atau 76,2 %.

Kata Kunci : Persepsi Interpersonal, Intensitas Komunikasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan orang lain untuk saling berinteraksi. Hubungan interpersonal merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang mempengaruhi kualitas kehidupan (Sendjaja, 1994: 77). Hubungan interpersonal terbentuk dengan adanya komunikasi. Begitu juga komunikasi sangat dipengaruhi oleh persepsi interpersonal antara sumber informasi atau komunikator dan penerima atau komunikan (Rakhmat, 2007: 80). Komunikasi dapat dilakukan langsung secara verbal tanpa melalui perantara antara dua orang atau kelompok secara aktif dan interaktif yang dikenal dengan istilah komunikasi interpersonal.

Dalam kehidupan sosial, komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam bersosialisasi terutama di dunia pekerjaan. Komunikasi sangat berguna demi mewujudkan ikatan kerja sama antara manusia yang ikut serta dalam organisasi atau instansi dan mempunyai dampak yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung

baik secara verbal maupun non verbal (Mulyana, 2004: 73). Seperti yang diungkapkan Willian F. Glueck (dalam Widjaja, 2000: 8), komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang dianggap sebagai komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu sama lain.

Komunikasi interpersonal antar pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan, sehingga menciptakan kinerja pegawai yang baik dan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Hal tersebut menjadi dasar mengapa penting untuk meneliti hubungan antara komunikasi interpersonal antar pegawai dengan kinerja pegawai, sehingga hasilnya diharapkan mampu memberi manfaat demi mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pegawai secara pribadi.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus?
2. Apakah intensitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus?
3. Apakah pengaruh persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus?

A. Tinjauan teoritis dan pengembangan hipotesis

1. Komunikasi interpersonal

Menurut Effendy dalam penelitian (Liliweri, 1991: 12), menyatakan komunikasi interpersonal atau antar pribadi adalah komunikasi antara komunikator dengan seorang komunikan. Menurut Dean C. Beamlund, komunikasi interpersonal merupakan pertemuan antara dua orang atau lebih yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur. Berdasarkan beberapa definisi yang ada tentang komunikasi iterpersonal, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun non verbal.

2. Persepsi interpersonal

Joseph A. Devito menyatakan bahwa persepsi adalah proses kesadaran yang dimiliki oleh seseorang mengenai objek atau kejadian, khususnya terhadap orang lain yang dirasakan dengan panca indera. Dalam persepsi interpersonal, kita mencoba untuk memahami apa yang tidak tampak oleh alat indera kita dengan melihat perilakunya dan mengapa dia berperilaku seperti itu. Dengan kata lain kita mencoba memahami tindakan dan motif dari tindakan tersebut.

3. Intensitas komunikasi

Intensitas merupakan kuantitas suatu usaha seseorang atau individu dalam melakukan tindakan. Seseorang yang memiliki usaha tertentu memiliki jumlah, pada pola tindakan dan perilaku yang sama, yang didalamnya adalah usaha tertentu dari orang tersebut untuk mendapatkan pemuasan kebutuhannya

(Irawati, 2003). Dalam proses komunikasi, seberapa sering seseorang melakukan komunikasi antar pribadi merupakan pengertian dari intensitas komunikasi. Dua pihak yang intens berkomunikasi di lingkungan pekerjaan adalah antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan.. Ada beberapa aspek yang dikemukakan oleh Devito (2009), diantaranya :

1. Frekuensi berkomunikasi
 2. Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi
 3. Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi
 4. Keteraturan dalam berkomunikasi
 5. Tingkat keleluasaan pesan saat berkomunikasi dan jumlah orang yang diajak berkomunikasi
 6. Tingkat kedalaman pesan saat berkomunikasi
4. Kinerja pegawai

Menurut Priansa (2017: 48) dalam buku manajemen kinerja kepegawaian berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk dari kemampuan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai baik secara individu maupun kelompok, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi beberapa hal, yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Untuk mengukur kinerja secara individu, McKenna dan Beech (1995) ada beberapa indikator, yaitu :

1. Pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan pada pekerjaan atau kompeten
2. Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen, dan motivasi
3. Kualitas pekerjaan
4. Interaksi, misalnya ketrampilan komunikasi dan kemampuan untuk bersosialisasi dengan orang lain dalam satu tim.

Selain indikator diatas, ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai agar kinerja tidak menurun, diantaranya : sikap disiplin, motivasi kerja yang bisa disampaikan oleh pimpinan maupun sesama pegawai, kompensasi atau insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi, gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan pelatihan.

B. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

1. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai

Menurut Devito (Liliweri, 1991 : 12) komunikasi antar pribadi merupakan pengiriman pesan-pesan dari seorang dan diterima oleh orang lain, atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Apabila komunikasi interpersonal pegawai dilakukan dengan baik, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai menjadi baik. Salah satu contoh yaitu apabila salah seorang pegawai dalam suatu kantor kesulitan dalam menjalankan tugasnya, maka dengan komunikasi interpersonal pegawai lainnya akan

membantu dalam menyelesaikan tugas tersebut dan tugas menjadi cepat selesai.

Dari uraian diatas, maka hipotesa yang akan dibentuk adalah :

H1 = Semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik kinerja pegawai

2. Hubungan antara persepsi interpersonal dan kinerja pegawai

Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kineja pegawai merupakan bentuk dari kemampuan dari hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik persepsi interpersonal dalam hubungan antar pegawai di dalam kantor, maka semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Hal itu dikarenakan seseorang akan merasa nyaman jika persepsi dari pegawai lainnya baik terhadapnya. Dari uraian diatas, maka hipotesa yang akan dibentuk adalah :

H2 = Semakin baik persepsi interpersonal maka semakin baik kualitas dari kinerja pegawai

3. Hubungan antara intensitas komunikasi dengan kinerja pegawai

Intensitas komunikasi adalah seberapa sering pegawai berinteraksi atau berkomunikasi dengan pegawai lainnya di dalam kantor. Semakin sering antar pegawai berkomunikasi maka akan semakin baik hubungan sosial di dalam kantor tersebut. Kualitas kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari uraian diatas, maka hipotesa yang akan dibentuk adalah :

H3 = Semakin sering pegawai berkomunikasi maka semakin baik kinerja pegawai

4. Hubungan antara persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi dengan kinerja pegawai

Dari apa yang diuraikan di dalam hubungan antar variabel diatas maka jelas bahwa komunikasi interpersonal, persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi dalam hubungan sosial di dalam kantor sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas, maka hipotesa yang dibentuk adalah :

H4 = Semakin baik komunikasi interpersonal, persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi dilakukan, maka semakin baik kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* atau penjelasan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dikantor Modern Group Kudus yaitu sebanyak 30 orang. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian kuesioner. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai dikantor Modern Group Kudus yaitu 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk Skala interval dengan lima tingkat preferensi jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Setuju = diberi skor 5
2. Setuju = diberi skor 4

3. Netral = diberi skor 3
4. Tidak Setuju = diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji f dan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan bantuan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Dari data penelitian didapatkan data responden pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.
Informasi Demografis**

| Demografi | Presentase |
|----------------------|-------------------|
| Gender | |
| Laki-laki | 60 |
| Perempuan | 40 |
| Usia | |
| Kurang dari 30 tahun | 60 |
| Lebih dari 30 tahun | 40 |
| Lama bekerja | |
| <1 tahun | 20 |
| 1 - 5 tahun | 40 |
| >5 tahun | 40 |

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40%. Untuk usia kurang dari 30 tahun 60%. Usia lebih dari 30 tahun sebanyak 40%. Berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden yang paling banyak adalah 1 - 5 tahun dan

lebih dari 5 tahun masing-masing 40% dan responden yang bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 20%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal dilakukan seluruh pegawai di Kantor Modern Group Kudus. Mayoritas responden berusia kurang dari 30 tahun yang merupakan usia produktif dan aktif untuk berinteraksi satu sama lain. Kemudian berdasarkan lamanya bekerja, mayoritas responden bekerja antara 1 - 5 tahun dan lebih dari 5 tahun masing-masing 40% diikuti responden yang bekerja kurang dari satu tahun sebesar 20%.

Cara uji validitas adalah dengan menggunakan perbandingan rhitung dengan rtabel dengan *degree of freedom* ($df = n - k$) dimana n merupakan total sampel dan k merupakan jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung dengan $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat rtabel 0,361 jika rhitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total*) lebih besar dari rtabel dan nilai dari r positif maka butir atau pertanyaan itu dinyatakan valid. Berikut hasil dari pengujian validitas non responden 30 orang. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2, 3, dan 4 sebagai berikut:

TABEL 2.
Hasil uji validitas Responden

| Variabel | Item Soal | R Hitung | R Tabel | Nilai Sig | Alpha 5% | Kesimpulan |
|-----------------------------|-----------|----------|---------|-----------|----------|------------|
| Persepsi Interpersonal (X1) | X1.1 | 0,701 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.2 | 0,728 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.3 | 0,773 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.4 | 0,764 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.5 | 0,730 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.6 | 0,652 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Pada tabel Persepsi Interpersonal dapat dijelaskan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 30 orang dan jumlah konstruk ada 2, maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ dengan r_{tabel} sebesar 0,361. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai r positif, maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Responden

| Variabel | Item Soal | R Hitung | R Tabel | Nilai Sig | Alpha 5% | Kesimpulan |
|----------------------------|-----------|----------|---------|-----------|----------|------------|
| Intensitas Komunikasi (X2) | X2.1 | 0,828 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.2 | 0,658 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0,760 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.4 | 0,903 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.5 | 0,821 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.6 | 0,798 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Pada tabel Intensitas Komunikasi dapat dijelaskan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 30 orang dan jumlah konstruk ada 2, maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ dengan r_{tabel} sebesar 0,361. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai r positif, maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Responden

| Variabel | Item Soal | R Hitung | R Tabel | Nilai Sig | Alpha 5% | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|----------|---------|-----------|----------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | 0,680 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.2 | 0,725 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.3 | 0,637 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y.4 | 0,740 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|------|-------|
| Y.5 | 0,530 | 0,361 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| Y.6 | 0,842 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y.7 | 0,660 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y.8 | 0,634 | 0,361 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Pada tabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 30 orang dan jumlah konstruk ada 2, maka df sebesar $30 - 2 = 28$ dengan alpha 0,05 dengan rtabel sebesar 0,361. Jika nilai rhitung > rtabel serta nilai r positif, maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Tingkat reliabilitas dan kepercayaan dapat diukur dengan alat uji reliabilitas yang memiliki pengertian bahwa alat ukur ini tidak berubah meskipun berkali - kali digunakan dalam penelitian yang berbeda. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji *cronbach Alpha* dengan nilai > 0,70 yang artinya reliabel.

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan bantuan software SPSS.

Tabel 5.
Hasil SPSS Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8,788 | 2,993 | | 2,936 | ,007 | | |

| | | | | | | | |
|------------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Persepsi Interpersonal | ,368 | ,115 | ,313 | 3,215 | ,003 | ,928 | 1,077 |
| Intensitas Komunikasi | ,661 | ,088 | ,735 | 7,543 | ,000 | ,928 | 1,077 |

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh persepsi interpersonal (X_1), dan intensitas komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Modern Group Kudus adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,788 + 0,368X_1 + 0,661X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisiensi regresi dari variabel - variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi tersebut menghasilkan nilai konstanta positif sebesar 8,788 yang artinya nilai tersebut adalah nilai variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Persamaan regresi di atas menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,368 yang berarti kinerja pegawai meningkat dikarenakan persepsi interpersonal mengalami kenaikan 1 satuan dan bernilai positif
3. Persamaan regresi di atas menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,661 yang berarti kinerja pegawai meningkat dikarenakan intensitas komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan dan bernilai positif
4. Persamaan regresi di atas menghasilkan koefisien e (error) yang berarti bahwa kinerja

pegawai tidak hanya dipengaruhi dua variabel persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi.

Pengujian lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji koefisien determinan, pengujian ini dilakukan agar mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel independen persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Berikut output analisis koefisien determinasi :

Tabel 6.
Hasil Koefisien Determinan
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,873 ^a | ,762 | ,744 | 1,442 |

Predictors: (Constant),
IntensitasKomunikasi, Persepsi
Interpersonal

Dari tabel di atas, diketahui hasil output SPSS pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai R^2 persamaan regresi persepsi interpersonal (X_1), dan intensitas komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dikantor Modern Group Kudus sebesar 0,762. Ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi yang diturunkan dalam model sebesar 76,2 %. Dengan kata lain kontribusi atas variabel persepsi interpersonal (X_1) dan intensitas komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dikantor Modern Group Kudus sebesar 76,2 %. Kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dan masih

sisa sebesar 23,8 % yang dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya.

Kemudian dalam penelitian ini juga menggunakan uji statistic f, pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai). Hasil dari uji f dapat dilihat pada output ANOVA.

Adapun lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 179,707 | 2 | 89,854 | 43,199 | ,000 ^b |
| Residual | 56,160 | 27 | 2,080 | | |
| Total | 235,867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat dari table 7 diatas, diketahui bahwa langkah selanjutnya pada persamaan menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Di mana dk pembilang = 2 dk penyebut = 27 dan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga didapat F tabel = 3,35. Hasil ini perhitungan pada uji signifikansi simultan di peroleh nilai F hitung sebesar 43,199 yang lebih besar dari F tabel ($43,199 > 3,35$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 ($0,000 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.11 artinya secara bersama - sama terdapat pengaruh persepsi interpersonal (X_1), intensitas

komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dikantor Modern Group Kudus.

Selanjutnya, pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 4.12

Hasil Uji t Parsial

| Variabel | T hitung | T tabel | Signifikansi | Alpha 5% | Keterangan |
|------------------------|----------|---------|--------------|----------|------------------------|
| Persepsi interpersonal | 3,215 | 2,05 | 0,003 | 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Intensitas komunikasi | 7,543 | 2,05 | 0,000 | 0,05 | Berpengaruh signifikan |

Dari table diatas, dapat dijelaskan Persepsi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan nilai t hitung 3,215 lebih besar dari t tabel 2,05 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel persepsi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Modern Group Kudus diterima, selanjutnya variable Intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan nilai t hitung 7,543 lebih besar dari t tabel 2,05 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel intensitas

komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Modern Group Kudus diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian instrumen penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel independen persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai dikantor Modern Group Kudus. Variabel yang pertama yaitu persepsi interpersonal. Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli indrawi yang berasal dari seseorang (komunikasikan) yang berupa pesan verbal atau nonverbal. Persepsi interpersonal hasil riset ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh persepsi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan diperoleh $t_{tabel} = 2,05$. Karena nilai t_{hitung} bernilai positif, maka kaidah pengambilan keputusannya adalah dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,215. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,215 > 2,05$), sehingga hipotesis di terima. Artinya terdapat pengaruh persepsi interpersonal terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus.

Hasil pengujian menunjukkan persepsi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi persepsi interpersonal maka kinerja pegawai meningkat. Kegiatan persepsi

interpersonal yang dilakukan pegawai menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja kantor Modern Group di Kudus.

Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lainnya adalah intensitas komunikasi. Intensitas komunikasi adalah merupakan suatu kegiatan komunikasi yang terjadi secara intens dalam waktu yang cukup lama. Intensitas komunikasi hasil riset ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan diperoleh t tabel = 2,05. Karena itu t hitung bernilai positif, maka kaidah pengambilan keputusannya adalah dikatakan berpengaruh jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 7,543. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($7,543 > 2,05$), sehingga hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus.

Hasil pengujian menunjukkan intensitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus. Hal ini menunjukkan semakin intens komunikasi yang dilakukan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kemudian yang terakhir, hasil riset ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan uji koefisiensi determinan beracuan pada R Square (model summary) yang ada dalam hasil output

regresi R Square 0,762 (76,2). Artinya terdapat pengaruh persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Modern Group di Kudus.

Berkesimpulan bahwa variabel persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 76,2 %.

PENUTUP

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja pegawai faktor persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi cukup berpengaruh. Persepsi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor *Modern Group* di Kudus yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 3,215 lebih besar dari t tabel 2,05 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Intensitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor *Modern Group* di Kudus yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 7,543 lebih besar dari t tabel 2,05 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Persepsi interpersonal dan intensitas komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor *Modern Group* di Kudus yang dibuktikan dengan hasil Uji koefisiensi determinan atau t regresi R Square sebesar : 0,762 (76,2%).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaluddin, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta, PT. Kaho Indah Citra Garment.
- Ahmad, Syarwani & Harapan, Edi (2014). *Komunikasi Antarpribadi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Alo Liliweri. (1991). *Memahami Peran Komunikasi Massa dalam Masyarakat*. Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Devito, Joseph A. (2011). *Komunikasi AntarManusia*. Tangerang Selatan, KARISMA Publishing Group.
- Donni Juni Priansa (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*, Bandung, CV Pustaka Setia.
- McDavid, J & Harari, H (1968). *Social Psychology, Individuals, Groups, Societies*.
- Mulyana, Deddy (2010) *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori kepraktik*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.