



## PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA KOTA

Indri Meisara Mandai<sup>a</sup>, Fauziah Nur Simamora<sup>b</sup>, Tiurlina Hasmawati<sup>c</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga

<sup>a</sup>indrimandai1999@gmail.com, <sup>b</sup>Fauziahnur95@gmail.com, <sup>c</sup>tiurlinasihite@yahoo.com

### ABSTRACT

*The government of Sibolga Kota District has not yet had maximum performance in terms of the services provided to the community that have not been maximized. The basic cause is the existence of interpersonal communication barriers among employees and low employee morale because motivation within employees is also low. This study aims to determine and analyze the effect of interpersonal communication and intrinsic motivation on employee performance in the District Government of Sibolga Kota. The type of research used is descriptive correlational with a population of 68 people and is used as an object of observation. Data collection used a questionnaire with a Likert measurement scale. The results showed that interpersonal communication and intrinsic motivation variables can affect employee performance variables by 54.7%. Interpersonal communication and intrinsic motivation together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Where the value of  $F_{count}$  is greater than the value of  $F_{table}$  ( $45.363 > 3.11$ ) Partially interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance Where the value of  $t_{count} = (2.515) > t_{table} (1.992)$ , Partially intrinsic motivation is the most dominant influence on employee performance, meaning that the intrinsic motivation variable determines more to improve employee performance compared to interpersonal communication. Where is  $t_{count} = (4.441) > t_{table} (1.992)$ . It is recommended that the leadership is expected to maintain good relations with staff so that communication and good performance are maintained*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Intrinsic Motivation and Performance*

### ABSTRAK

Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota belum memiliki kinerja maksimal dilihat dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum maksimal. Penyebab mendasar adalah adanya hambatan komunikasi interpersonal sesama pegawai serta semangat kerja pegawai rendah karena motivasi dalam diri pegawai juga rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional dengan jumlah populasi 68 orang dan dijadikan objek observasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert.. Hasil penelitian diketahui variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai 54,7%. Komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar lebih besar nilai  $F_{tabel}$  ( $45,363 > 3,11$ ) Secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dimana nilai  $t_{hitung} = (2,515) > t_{tabel} (1,992)$ , Secara parsial motivasi intrinsik yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maksudnya variabel motivasi intrinsik lebih menentukan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan komunikasi interpersonal. Dimana nilai  $t_{hitung} = (4,441) > t_{tabel} (1,992)$ . Disarankan Pimpinan diharapkan dapat tetap menjaga hubungan baik dengan staff agar tetap tercipta komunikasi dan kinerja yang baik

**Kata Kunci :** *Komunikasi Interpersonal, Motivasi Intrinsik dan Kinerja*

## 1. PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang sederhana, sebab kinerja pegawai bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel atau faktor-faktor yang memengaruhinya. Persoalan kinerja pegawai dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik.

Organisasi yang ditunjang oleh pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi dalam periode tertentu.

Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melayani kepentingan masyarakat umum. Untuk itu dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap semua pihak yang berkepentingan. Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota harus mampu melayani masyarakat sebaik mungkin sehingga mereka benar-benar merasakan puas terhadap pelayanan yang diberikan. Semua itu dapat terjadi manakala pegawainya memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan,

Motivasi adalah salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari organisasi. Sebuah organisasi harus memerhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan instansi. Menjaga motivasi pegawainya sangat penting karena motivasi itu adalah salah satu motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Diketahui motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Adanya masalah yang terjadi di dalam instansi, disebabkan oleh rendahnya motivasi dalam diri pegawai, sehingga kegiatan interaksi komunikasi interpersonal sesama pegawai terjadi kurang intens yang berdampak adanya kerenggangan sesama pegawai. Kondisi seperti ini membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Komunikasi.

Istilah komunikasi berpangkal pada perkataan Latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa Latin *Communcio* yang artinya membagi. Menurut **Arni Muhammad (2015 :13)** mengartikan komunikasi sebagai "Hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai sarana tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun sekelompok."

### Pengertian Kinerja.

"Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." (**Malayu Hasibuan, 2012 : 79**)

### PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu tentang komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik dan kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian ini disajikan atas Tabel 2.1.

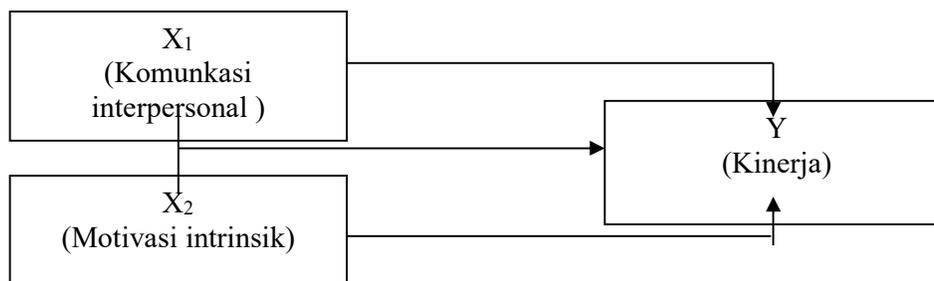
**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nur Hasmalawati (2018)	Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kabupaten Pati	Metode penelitian Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisa diketahui komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik berpengaruh positif secara serempak terhadap kinerja pegawai. menunjukkan job deskripsi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dengan diperolehnya nilai R Square 0,313 dengan nilai sig 0,000 yang artinya job deskripsi, sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh variabel lain.
2	Restiani dan Udjang (2015)	Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Control	Metode penelitian Analisis Regresi Berganda dengan SPSS. Hasil persamaan regresi komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan $0.488 > 0,05$ . variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan $0.002 < 0.05$ .

Sumber : Hasil penelitian data diolah (2022)

#### KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual yang disajikan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka penelitian yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Secara teoritis dijelaskan hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang kemudian dirumuskan kedalam bentuk pradigma penelitian. Variabel variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_2$ ) dan variabel dependen kinerja ( $Y$ ). Indikator-indikator dalam variabel dalam penelitian ini ialah menurut secara umum dari indikator indikator variabel yang akan diteliti dalam penelitian skripsi ini. Untuk memudahkan memahami kerangka pemikiran dapat dilihat gambar 2.2.



Sumber : Hasil penelitian data diolah (2022)

**Gambar 2.2**

#### Kerangka Konseptual

Komunikasi merupakan suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. "Apabila cara menyampaikan pesan dan mengembangkan pesan tidak terdapat masalah-masalah dan si penerima pesan juga dapat menerima pesan dan menafsirkan pesan tersebut maka dengan

komunikasi yang efektif ini prestasi Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, kerja pegawai akan meningkat karena karyawan telah mengerti pesan yang disampaikan kepadanya. Dalam upaya mencapai kinerja yang tinggi, sangat diperlukan terjalannya komunikasi yang baik antar unit yang ada dalam organisasi tersebut, baik komunikasi antara pimpinan dan bawahan, maupun komunikasi antarkaryawan

Motivasi merupakan suatu daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  (variabel independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel  $Y$  (variabel dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja.

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

- a. Variabel Bebas yaitu variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahuluan dari variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2 yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik.
- b. Variabel terikat yaitu variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahului. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

#### Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri 3 (tiga) variabel yaitu komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), motivasi intrinsik ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ).

Kuesioner yang baik, harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya, sehingga penelitian yang diperoleh nantinya akan menjadi baik. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software* pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26.00. pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan di Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Utara karena karakteristik responden sama dengan Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota

#### a. Uji validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih besar dari "0,30." (Sugiyono, 2012 : 178).

#### b. Uji reliabilitas.

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing- masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan handal (*reliable*) jika memiliki nilai batasan *cronbach alpha* lebih dari "0,6." (Sekaran yang disalin Priyatno, 2013 : 120).

### TEKNIK ANALISIS DATA

#### Statistik Deskriptif

Data identitas responden mencakup distribusi data menurut usia, jenis kelamin dan pendidikan dan lama kerja

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan

perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

di mana:

Y = Kinerja.

a = Konstanta.

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal.

X<sub>1</sub> = komunikasi interpersonal.

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik.

X<sub>2</sub> = Motivasi intrinsik.

e = *error term*.

### Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* terdiri dari nilai koefisien determinasi, nilai *t* dan *F*.

#### a. Koefisien Korelasi.

Untuk mengetahui hubungan variabel menggunakan rumus koefisien korelasi *Karl Pearson Product Moment Sugiyono (2012 : 248)* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r<sub>xy</sub> : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

n : Jumlah sampel

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut, :

- 1) Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh nilai variabel y.
- 2) Nilai r yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya nilai variabel yang satu dengan diikuti meningkatnya nilai variabel yang lain.
- 3) Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan kedua variabel tidak menunjukkan hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

#### Interprestasi Koefisien Korelasi

Interprestasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : **Sugiyono (2012 : 250),**

Setelah nilai r diperoleh, maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan pada uji hipotesis nanti.

b. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai  $R^2$  mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

c. Uji Statistik  $t$ .

Uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Rumus  $t$  menurut Sugiyono (2012 : 250) yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  = korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Penerimaan atau penolakan hipotesis kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen (komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).
- 2) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen (komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Adapun rumus yang digunakan untuk uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) menurut Sugiyono (2012 : 292) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi linier berganda sebagai model yang baik sesuai dengan kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimator*) ada beberapa syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

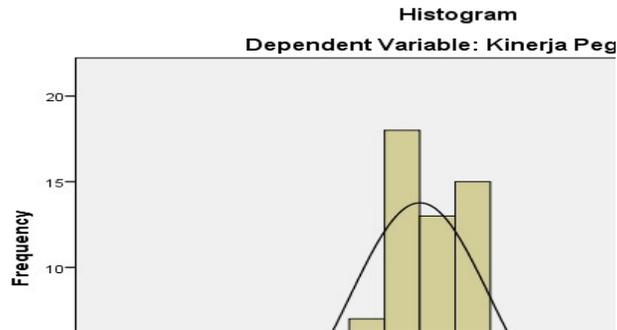
1. Uji normalitas data

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada 2 (dua) cara mendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual, peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

a) Analisis grafik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda berdistribusi normalitas atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan PP plot. Pada gambar diagram histogram dan PP

plot hasil olah data SPSS penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran Gambar 1 dimana tampilan grafik berpola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.1

#### Pengujian Histogram Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak menurun atau lebih datar ke kanan maupun menurun atau lebih datar ke kiri. berarti data residual berdistribusi normal.

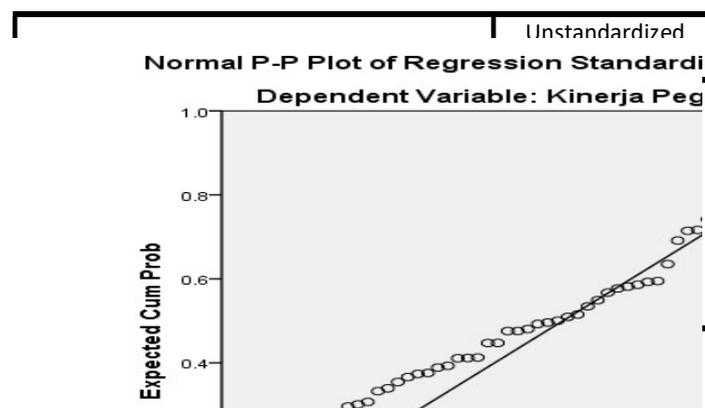
#### Pengujian Grafik Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal yang mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual tersandarisasi. dengan demikian maka model regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian maka model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

b) Analisis statistik

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada Tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*



Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan besaran nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah  $0,314 > 0,05$ . Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menginformasikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang cukup tinggi di antara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan uji nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria :

- a) Nilai *tolerance*  $< 0,1$  tau  $VIF > 10$  terjadi multikolinieritas
- b) Nilai *tolerance*  $> 0,1$  tau  $VIF < 10$  tidak terjadi multikolinieritas

Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Komunikasi Interpersonal	0,521	1,921
Motivasi Intrinsik	0,521	1,921

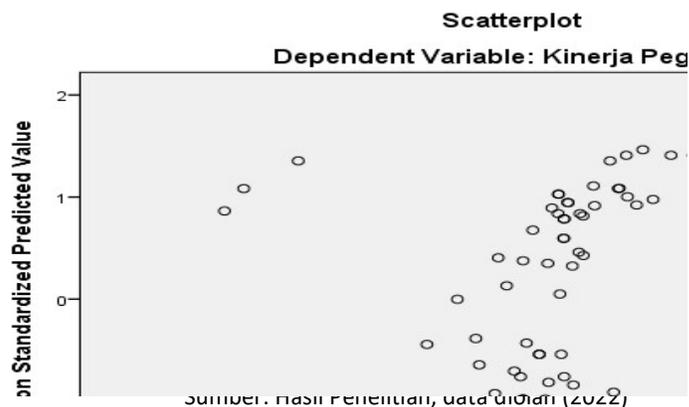
a. Dependent Variable:

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Sesuai dengan Tabel. 4.3 bahwa nilai *tolerance variabel* komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik sebesar (0,521), dapat disimpulkan nilai *tolerance* semua variabel penelitian lebih besar dari 0,1 ( $Tolerance > 0,1$ ). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik sebesar (1,921), dapat disimpulkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel penelitian lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ), hal ini berarti model regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

## 3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu observasi ke observasi yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke observasi yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians residual dari satu observasi ke observasi yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4



**Gambar 4.4**

## Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Selanjutnya, dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil. Adapun uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji *Glejser*. Hasil Pengujian *Glejser* dapat dilihat pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,672	3,528		2,741	0,008
1 Komunikasi Interpersonal	0,017	0,065	0,045	0,267	0,790
Motivasi Intrinsik	-0,121	0,086	-0,236	-1,406	0,165

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik yang tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABSResid, dimana probabilitas variabel komunikasi interpersonal (0,790) dan variabel motivasi intrinsik (0,165) di atas tingkat signifikansi 5 % (0.05), sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

### 2. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya varians variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik), dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik dalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736 <sup>a</sup>	0,542	0,528	5,413

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,736 dan angka tersebut positif mendekati 1, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara serempak dengan variabel kinerja pegawai. Diketahui pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,542 atau 54,2% dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 3. Hasil uji F (uji secara simultan)

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan Variabel motivasi intrinsik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan Uji F. Adapun hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.257,067	2	1.128,534	38,510	0,000 <sup>b</sup>
Residual	1.904,815	65	29,305		
Total	4.161,882	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Motivasi Intrinsik

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana  $\alpha$  lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah 38,510 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 3,14, maka dapat diketahui besarnya nilai dari  $F_{Tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 3,14 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil distribusi kuesioner tentang tanggapan responden terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan kategori baik. Dimana nilai rata-rata jawaban reponden yaitu 74,1 berada pada kategori baik. Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota selalu melibatkan pegawai setiap program atau kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi.

### Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restiani dan Udjang (2015) Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Control Hasil persamaan regresi komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan 0.488 > 0,05. variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan 0.002 < 0.05.

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana  $\alpha$  lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah 38,510 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 3,14, maka dapat diketahui besarnya nilai dari  $F_{Tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 3,14 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,547.
2. Komunikasi interpersonal dan motivasi intrinsik secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar lebih besar nilai  $F_{Tabel}$  (45,363 > 3,11)

3. Secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai  $t_{hitung} = (2,515)$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (1,992)$ ,
4. Secara parsial motivasi intrinsik yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maksudnya variabel motivasi intrinsik lebih menentukan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan komunikasi interpersonal. Dimana nilai  $t_{hitung} = (4,441)$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (1,992)$ .
5. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$  kinerja pegawai menunjukkan kearah positif.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan disarankan untuk selalu membangun komunikasi yang baik dengan para bawahannya serta memberi teladan tentang disiplin sehingga guru termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja guru akan optimal.
2. Untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat pegawai termotivasi baik, keinginan kebutuhan maupun harapan dari masing-masing pegawai. Dengan terpenuhinya keinginan pegawai maka otomatis para pegawai akan berusaha menampilkan kinerja yang baik.
3. Kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota umumnya sudah pada kategori tinggi. Walaupun sudah dalam kategori tinggi tentunya pihak instansi harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak instansi selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad (2015) **Komunikasi Organisasi**. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Ardana. (2012) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2013) **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta.: Rineke Cipta
- Effendy Uchjana Onong (2018) **Ilmu komunikasi: Teori dan praktek**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L, (2015) Pratisto, Arif, **Organizations: Behaviour Structure and Process**. Boston: McGraw-Hill Companies Inc, Jakarta: Salemba Empat
- Handoko T. Hani (2014) **Manajemen**. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P (2012) **Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2015) **Perilaku Organisasi**. Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013) **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama
- Purwanto, Djoko. (2016) **Komunikasi Bisnis**. Jakarta: Erlangga
- Ranupanjodo Heidjrachman dan Husnan Suad, 2016, **Manajemen Personal**. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. **Perilaku Organisasi : Organizational Behavior**, Buku I, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat
- Ruslan Rosady, (2017) **Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi**, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang P, (2012) **Manajemen**, Edisi Kedua Belas, Cetakan Ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. 2022. **Pedoman Penulisan Skripsi**. Sibolga Tapanuli Tengah Sugiyono. (2012) **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung : Alfabeta
- Suranto AW, (2014) **Komunikasi Sosial Budaya**, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Tika H. Moh. Pabundu. (2018) **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Uno, B. Hamzah. (2018) **Teori motivasi dan pengukurannya**. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husen. (2013) **Metode Riset Bisnis**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Wardhani, Ari, P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)**. *Journal Of Management*, 2(2), 1-11

Wiryanto, 2016. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Yogyakarta : Bumi Aksara