



Normansyah¹
 Hadi Suriono²
 Aris Siregar³
 Rosnaida⁴
 Anshari Putra⁵

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BATU BARA

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor komunikasi interpersonal, pengalaman kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara yaitu 58 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 58 pegawai. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 1,259 + 0,591 X_1 + 0,317 X_2 + 0,214 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (235,834) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,78), dan sig. α (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk komunikasi interpersonal (5,470), pengalaman kerja (3,162) dan fasilitas kerja (2,280). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara adalah variabel komunikasi interpersonal.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja

Abstact

The theory used in this writing is the theory of organizational management and human resources with a greater focus on interpersonal communication factors, work experience, work facilities and work performance which are the variables in this research. The method used in this research is a survey approach. the type of research is quantitative descriptive and the nature of the research is explanation. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The population is all employees at the Batu Bara Regency Agriculture and Plantation Service, namely 58 employees and the number of samples determined from the entire population is 58 employees. Based on the multiple linear equations, it is obtained as follows that $\hat{Y} = 1.259 + 0.591 X_1 + 0.317 X_2 + 0.214 X_3 + e$. In this equation it can be seen that interpersonal communication (X_1), work experience (X_2) and work facilities (X_3) have positive regression coefficients which prove their contribution to work performance (Y) of employees at the Batu Bara Regency Agriculture and Plantation Service in this regression model. Simultaneous testing shows that the F_{count} value (235.834) is greater than the F_{table}

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Asahan
 email: unafenormansyah@gmail.com hadi.suriono0468@gmail.com, siregararis077@gmail.com
 rosnaidasemm@gmail.com anshariputra18@gmail.com

value (2.78), and sig. α (0.000a) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the variables of interpersonal communication, work experience and work facilities simultaneously influence the work performance of employees at the Batu Bara Regency Agriculture and Plantation Service. Partial testing results obtained for interpersonal communication (5,470), work experience (3,162) and work facilities (2,280). Thus, partially the dominant influence on employee work performance at the Batu Bara Regency Agriculture and Plantation Service is the interpersonal communication variable.

Keyword: Interpersonal Communication, Work Experience, Work Facilities, Work Performance

PENDAHULUAN

Konteks pemberdayaan sumber daya manusia agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan kinerja tinggi, diperlukan adanya acuan baku bagi organisasi dan nilai inti yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi yaitu budaya organisasi yang secara otomatis menuntun pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai bagi organisasi. Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti memiliki hubungan yang sangat erat. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap peningkatan kinerja individu dan kesuksesan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pegawai adalah asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi interpersonal adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan.

Komunikasi interpersonal dalam dunia kerja adalah faktor yang sangat penting bagi organisasi, karena didalam organisasi komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi. Jika komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan baik, maka akan sering terjadi kesalahpahaman antar bagian/unit ataupun interpersonal dalam organisasi, atau sering disebut dengan miss communication. Interpersonal relation antar pegawai adalah cara organisasi untuk mempererat hubungan interpersonal antar pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Komunikasi interpersonal merupakan dasar bergeraknya organisasi dan terlihat dalam kegiatan sehari-hari. Komunikasi interpersonal menjadi titik yang penting karena segala proses perencanaan dan pengorganisasian yang ada dalam organisasi tidak akan bisa dijalankan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik. Hal ini dikarenakan untuk menyampaikan tujuan organisasi kepada seluruh pegawai adalah melalui komunikasi.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. pengalaman kerja pegawai akan meningkat apabila pegawai diberikan motivasi yang cukup untuk menambah gairah atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan perusahaan demi kelangsungan hidup organisasi.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang prestasi kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah : Apakah komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?

METODE PENELITIAN

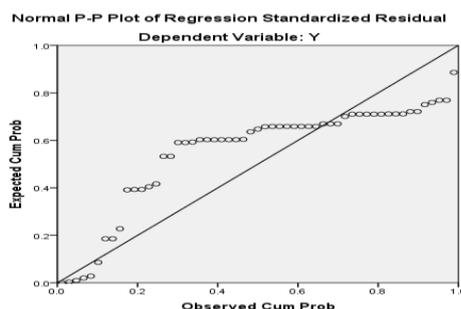
Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (deskriptif explanatory) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2015) bahwa penelitian deskriptif explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Uji Heterokedestisitas. Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Statistic Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,259	,831	
	Komunikasi Interpersonal (X ₁)	,591	,108	.582
	Pengalaman Kerja (X ₂)	,317	,100	.308
	Fasilitas Kerja (X ₃)	,214	,094	.125

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.17. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,259 + 0,591 X_1 + 0,317 X_2 + 0,214 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 1,015, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel komunikasi interpersonal (X₁), pengalaman kerja (X₂) dan fasilitas kerja (X₃) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 1,259.
2. Koefisien regresi pada variabel komunikasi interpersonal (X₁) adalah 0,591. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komunikasi (X₁), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,591 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja (X₂) adalah 0,317. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengalaman kerja (X₂), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,317satuan.
4. Koefisien regresi pada fasilitas kerja (X₃) adalah 0,214. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel fasilitas kerja (X₃), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,214 satuan.

Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,460	3	58,487	235,834	,000 ^a
	Residual	13,376	54	,248		
	Total	188,836	57			

a Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X₁), pengalaman Kerja (X₂), Fasilitas Kerja (X₃)

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.18. yang ada diperoleh bahwa nilai Fhitung (235,834) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,78), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀ dan menerima H_a yaitu komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

Uji Parsial

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.515	.487
	Komunikasi Interpersonal (X ₁)	5.470	.000
	Pengalaman Kerja (X ₂)	3.162	.023
	Fasilitas Kerja (X ₃)	2.280	.037

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.19. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi interpersonal (5,470) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,470 > 1,67$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel komunikasi interpersonal (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel komunikasi interpersonal maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor komunikasi interpersonal berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (3,162) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,162 > 1,67$ sedangkan nilai sig. t untuk variabel pengalaman kerja (0,023) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,023 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengalaman kerja. Hal ini berarti secara parsial faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel fasilitas kerja (2,280) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,280 > 1,67$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel fasilitas kerja (0,037) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,037 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel fasilitas kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,892	,825	,51213

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.20. di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,825, yang berarti variabel bebas komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dan fasilitas kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat

prestasi kerja sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dan fasilitas kerja dengan nilai F_{hitung} (235,834) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,78), dan sig. α (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa komunikasi interpersonal, pengalaman kerja dan fasilitas kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
2. Secara parsial faktor komunikasi interpersonal dengan nilai (5,470) dan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,470 > 1,67$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel komunikasi interpersonal (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel pengalaman kerja dan fasilitas kerja. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain pimpinan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara harus selalu memperhatikan pengembangan karir pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Djauzak, 2014, Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Djojowiriono, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Foster, Bill, 2011, Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 2012, Manajemen Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2015, Evaluasi Kinerja Karyawan, PT. Refika Aditama, Jakarta.
- Nawawi, Hadari dan Martini, 2011, Kepemimpinan yang Efektif, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Rivai Veithzel, Murni Silviana, 2012, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Steppen P, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Siagian, 2017, Teori Motivasi dan Aplikasinya, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta-
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syukur, 2011, Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan, Penerbit Medya Wiyata, Semarang.
- Umar, Husein, 2011, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis, 2012, Human Resources and Personnel Psychology, Illinois: Richard D. Irwin Home Wood.