

SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN (DLHK) KOTA
PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh

AISHA NABILA

185210271

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

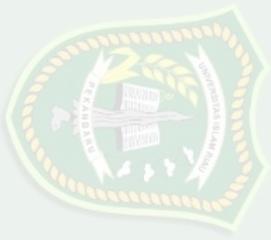
2023

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA

PEKANBARU

OLEH:

AISHA NABILA

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru pada bulan September 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai yang berjumlah 63 orang pegawai dan dijadikan sebagai responden. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif analisis linier sederhana menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru. Maka artinya, semakin baik komunikasi interpersonal pada Dinas Lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru maka semakin meningkat hasil kinerja pegawai di instansi.

Kata kunci : komunikasi interpersonal, kinerja pegawai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ABSTRACT

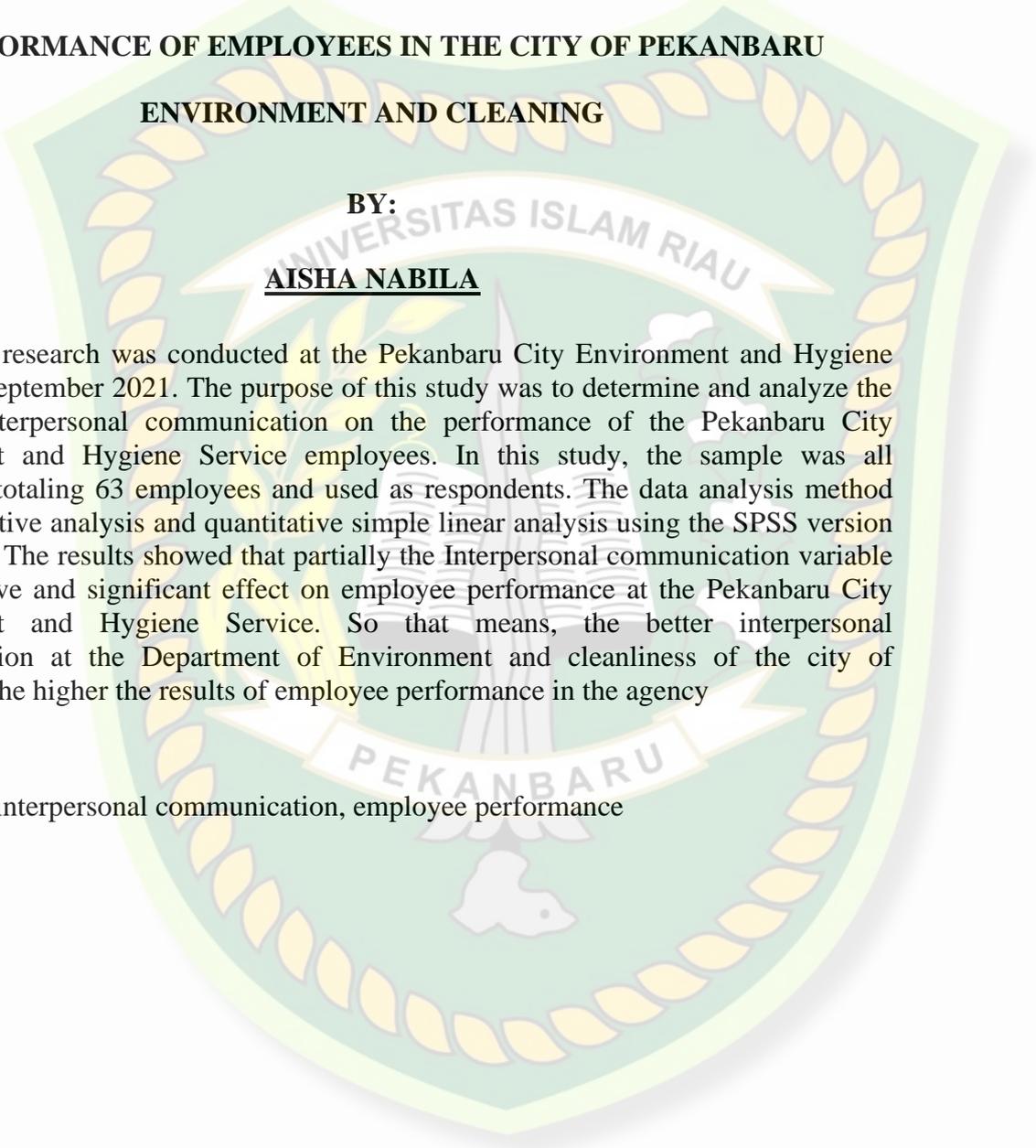
THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE CITY OF PEKANBARU ENVIRONMENT AND CLEANING

BY:

AISHA NABILA

This research was conducted at the Pekanbaru City Environment and Hygiene Service in September 2021. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of interpersonal communication on the performance of the Pekanbaru City Environment and Hygiene Service employees. In this study, the sample was all employees, totaling 63 employees and used as respondents. The data analysis method used descriptive analysis and quantitative simple linear analysis using the SPSS version 22 program. The results showed that partially the Interpersonal communication variable had a positive and significant effect on employee performance at the Pekanbaru City Environment and Hygiene Service. So that means, the better interpersonal communication at the Department of Environment and cleanliness of the city of Pekanbaru, the higher the results of employee performance in the agency

Keywords: interpersonal communication, employee performance



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah serta rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada nabi besar Muhammad SAW keluarganya, para sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Adapun skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”**

Dalam proses penyusunan dan penulisan dari skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta bimbingan maupun dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu izinkan penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala yang telah diberikan kepada hamba baik itu rezeki kesehatan kekuatan maupun kemudahan serta kesabaran yang tiada henti sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MS.i., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak jer, SE., M. Si., Selaku ketua program studi manajemen dekan fakultas Ekonomi dan bisnis universitas Islam Riau sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah banyak membagikan ilmunya serta meluangkan waktu dan pikiran dan pula memberikan banyak pengarahan serta bimbingan sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Tidak dapat untuk saya membalas kebaikan



bapak secara langsung akan tetapi saya akan selalu mendoakan agar bapak serta keluarga selalu diberikan kesehatan serta dimudahkan rezekinya. Aamiin.

4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak kamar zaman, SE., MM selaku dosen penguji 1 dan Bapak Gilang Nugroho SE., MM lagu dosen penguji II yang telah memberikan banyak saran, masukan, dan arahan.
6. Bapak dan Ibu dosen, dan staf pengajar beserta karyawan dan karyawan tata usaha pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mengajari, membimbing dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis yang tercinta yaitu bapak Suyanto (alm) dan ibu Yayuk Winarfi yang telah membesarkan dan senantiasa selalu memberikan inspirasi, motivasi, cinta dan kasih sayang kepada penulis serta senantiasa selalu mendoakan penulis dari awal menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, semangat, bantuan moral, materiil, dan spiritual yang tidak akan dapat penulis balas, selain selalu berdoa kepada Allah SWT selalu diberikan kesehatan dan umur yang panjang. Aamiin.
8. Teruntuk Angkasa Wira Kusuma, SE yang telah menemani saya di saat saya sedang kesusahan dalam penyelesaian skripsi ini saya ucapkan terima kasih banyak telah dapat meluangkan waktunya untuk saya.
9. Untuk sahabat-sahabat serta teman-teman tercinta Mirza Abdillah, Andreas Christian, Rafita Suci, Maria Laura, Ihsan Maulana, Elva Novitasari yang sudah

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



selalu ada serta menjadi teman sekaligus bertukar pikiran di kala Saya sedang kesusahan dalam

10. Pimpinan dan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang telah membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan juga peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 14 Oktober 2022

Penulis

Aisha Nabila

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Komunikasi Interpersonal.....	9
2.1.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	9
2.1.2. Jenis-jenis Komunikasi Interpersonal.....	10
2.1.3. Macam – macam Komunikasi Interpersonal.....	11
2.1.4. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	12
2.1.5. Indikator Komunikasi Interpersonal.....	13
2.2. Kinerja pegawai.....	18
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	18
2.2.2. Membangun Kinerja.....	18
2.2.3. Alasan dilakukan penilaian kinerja.....	20
2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
2.2.5. Indikator Kinerja.....	22
2.2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	22
2.2.7. Penelitian Terdahulu.....	24
2.2.8. Kerangka Pemikiran.....	28
2.2.9. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Lokasi Penelitian.....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29



3.3.	Populasi dan Sampel	30
3.3.1.	Populasi penelitian	30
3.3.2.	Sampel penelitian	30
3.4.	Jenis dan sumber data.....	30
3.4.1.	Jenis Data	30
3.4.2.	Sumber Data.....	31
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1.	Kuesioner (angket)	31
3.5.2.	Interview (wawancara).....	32
3.6.	Teknik Analisa Data.....	32
3.6.1.	Uji Kualitas Data.....	32
3.6.2.	Analisis regresi linear sederhana.....	33
3.6.3.	Koefisien Korelasi (r).....	34
3.6.4.	Koefisien determinasi (R ²)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN		35
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1.	Profil Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK)	35
4.1.2.	Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	35
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	37
4.1.4.	Struktur Organisasi struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	38
4.2.	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	41
4.2.1.	Karakteristik Responden	41
4.2.2.	Uji Validitas	43
4.2.3.	Uji Reliabilitas.....	45
4.3.	Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Interpersonal (X).....	46
4.3.1.	Analisis Deskriptif dimensi keterbukaan	46
4.3.2.	Pegawai dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.....	46
4.3.3.	Pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.....	47
4.3.4.	Analisis Deskriptif dimensi empati	49
4.3.5.	Pegawai dapat Saling membantu masalah antara sesama pegawai berkaitan dengan pekerjaan.....	49
4.3.6.	Pegawai dapat menyampaikan gagasan/ide dalam rapat terbuka.....	50



4.3.7.	Analisis Deskriptif dimensi dukungan	51
4.3.8.	Pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja.....	51
4.3.9.	Pegawai Pegawai dapat menerima Kritikan yang ditujukan kepada diri sendiri	52
4.3.10.	Analisis Deskriptif dimensi Rasa Positif.....	53
4.3.11.	Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan	53
4.3.12.	Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja	54
4.3.13.	Analisis Deskriptif dimensi kesetaraan	55
4.3.14.	Pegawai leluasa bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami.....	56
4.3.15.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang komunikasi interpersonal	57
4.4.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	60
4.4.1.	Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja.....	60
4.4.2.	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja	60
4.4.3.	Pegawai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi.....	61
4.4.4.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	62
4.4.5.	Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas Kerja.....	63
4.4.6.	Pegawai dapat mencapai target kerja yang harus dicapai dengan tepat waktu. ..	63
4.4.7.	Pegawai selalu mendahulukan kepentingan persahaan daripada kepentingan pribadi.	64
4.4.8.	Pegawai selalu memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan.....	65
4.4.9.	Analisis Deskriptif Dimensi efektivitas kerja.....	66
4.4.10.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	66
4.4.11.	Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.....	67
4.4.12.	Pegawai selalu berusaha menemukan metode kerja yang efektif.....	68
4.4.13.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang kinerja pegawai	69
4.5.	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai	72
4.5.1.	Uji Regresi Linear Sederhana.....	72
4.5.2.	Uji Koefisien Korelasi (R)	74
4.5.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.5.4.	Uji T (Parsial).....	76
4.6.	Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V	PENUTUP	80



5.1.	Kesimpulan	80
5.2.	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		85
LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN		85
	Kuesioner Penelitian	85
LAMPIRAN 2: HASIL NILAI ANGKET VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)		89
LAMPIRAN 3 : HASIL NILAI ANGKET VARIABEL KINERJA (Y).....		92
Lampiran 4:	Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal(X)	95
Lampiran 5.	Hasil uji reliabilitas variabel Komunikasi Interpersonal (X)	98
Lampiran 6. :	Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	99
Lampiran 7.	Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y)	102
Lampiran 8.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, koefisien Korelasi (R)	103

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
ADALAH ARSIP MILIK :

DAFTAR TABEL

tabel 1. 1 komposisi pegawai yang bekerja di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota pekanbaru:	3
tabel 1. 2 pencapaian kinerja pegawai dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota pekanbaru:	5
tabel 2. 1 penelitian terdahulu	24
tabel 3. 1 operasional variabel	29
tabel 3. 2 skala likert.....	32
tabel 4. 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	41
tabel 4. 2 responden berdasarkan pendidikan terakhir	42
tabel 4. 3 responden berdasarkan masa kerja	43
tabel 4. 4 hasil uji validitas	44
tabel 4. 5 hasil pengujian reliabilitas	45
tabel 4. 6 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.....	46
tabel 4. 7 hasil tanggapan responden tentang pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.....	48
tabel 4. 8 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat saling membantu masalah antara sesama pegawai berkaitan dengan pekerjaan.....	49
tabel 4. 9 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat menyampaikan gagasan/ide dalam rapat terbuka	50
tabel 4. 10 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja	51

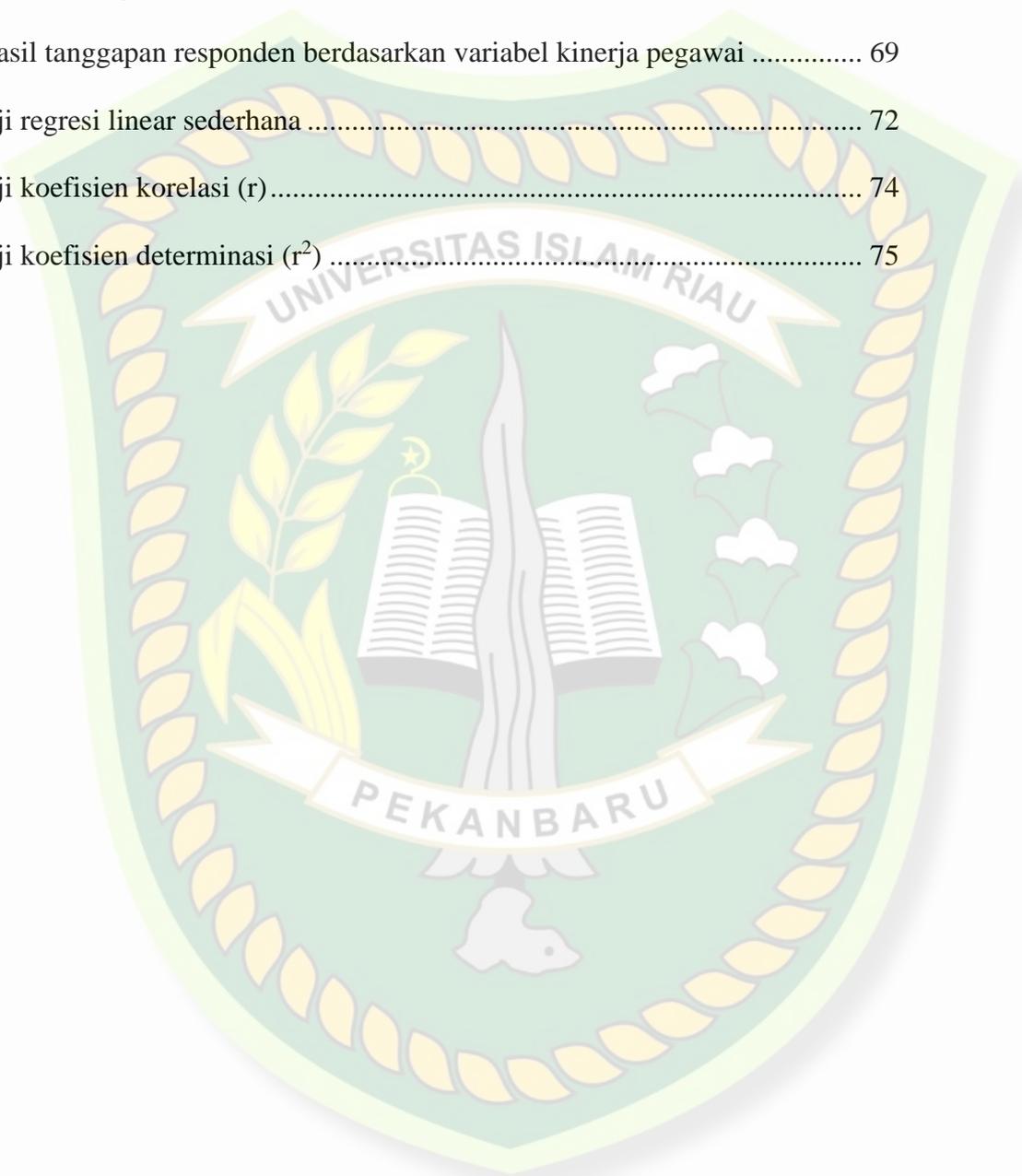


tabel 4. 11 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat menerima kritikan yang ditujukan kepada diri sendiri	52
tabel 4. 12 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan	53
tabel 4. 13 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja	54
tabel 4. 14 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja	56
tabel 4. 15 hasil tanggapan responden berdasarkan variabel kerja sama tim	57
tabel 4. 16 hasil tanggapan responden tentang pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja	60
tabel 4. 17 hasil tanggapan responden tentang pegawai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi	61
tabel 4. 18 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	62
tabel 4. 19 hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat mencapai target kerja yang harus dicapai dengan tepat waktu	63
tabel 4. 20 hasil tanggapan responden tentang pegawai selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi	64
tabel 4. 21 hasil tanggapan responden tentang pegawai selalu memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan	65
tabel 4. 22 hasil tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	66

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



tabel 4. 23 hasil tanggapan responden tentang pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	67
tabel 4. 24 hasil tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja pegawai	69
tabel 4. 25 uji regresi linear sederhana	72
tabel 4. 26 uji koefisien korelasi (r)	74
tabel 4. 27 uji koefisien determinasi (r^2)	75



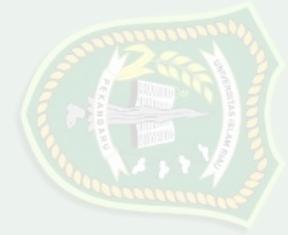
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 4. 1 struktur organisasi pada dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota pekanbaru..... 38



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peran Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya, salah satu indikator apakah organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil adalah dengan melihat bagaimana sumber daya manusia yang dipekerjakan cukup berkompeten dan punya kemampuan yang baik dalam mengelola tugas – tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai target yang diinginkan oleh Organisasi. Hal ini menunjukkan dalam upaya menyelesaikan pekerjaannya, sumber daya manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi harus dapat berhubungan dengan baik dengan rekan kerjanya. Dengan adanya hubungan yang baik akan membantu karyawan untuk merasa nyaman dan bekerja dengan tenang serta dapat bekerja secara efektif.

Sering ditemukannya konflik yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kendala. Baik disebabkan dari kurangnya komunikasi, suasana kerja yang tidak nyaman, dan kondusif, sehingga membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efektif. Pengaruh yang disebabkan dapat mempengaruhi berjalannya suatu organisasi dalam pencapaian target yang ditetapkan.

Instansi pemerintahan adalah salah satu bentuk organisasi yang sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia sebagai alat dalam pengelolaan organisasi itu sendiri. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Sumber Daya Manusia di dalam instansi mempunyai peran dan kedudukan yang penting dalam pengelolaan instansi pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) diibaratkan sebagai tulang punggung pemerintah dalam menggerakkan sistem dan melaksanakan tugas tugas pemerintahan untuk mencapai tujuan Nasional yang diinginkan untuk kesejahteraan masyarakat. Seperti yang dijelaskan pada



UU pokok No. 4 Tahun 1992 tentang kepegawaian dimana “kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penting dan menentukan, karena Pegawai negeri adalah aparatur Negara yang menggerakkan pemerintahan dalam usaha mencapai tujuan Nasional. Salah satu cara untuk melihat apakah sumber daya manusia di suatu instansi pemerintahan dapat dikatakan berkompeten atau berkemampuan baik adalah dengan melihat komunikasi yang terjadi di antara para pegawai tersebut.

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seorang komunikator kepada komunikan untuk mengubah sikap, pandangan dan perilakunya.

Komunikasi interpersonal ini bertujuan untuk mengubah pandangan, perilaku serta sikap dari penyampai informasi kepada penerima informasinya, baik disengaja maupun tidak di sengaja, yang selanjutnya akan berdampak pada hubungan yang akan terjadi kepada sesama pegawai di dalam suatu instansi atau organisasi Menurut (Cangara, 2005:24).

Komunikasi interpersonal juga memiliki peranan atas keberlangsungan sebuah instansi pemerintah dimana aktivitas komunikasi interpersonal yang terjadi antara pimpinan dan bawahan atau bahkan sesama rekan kerja akan menentukan apakah informasi yang disampaikan sudah jelas dan dapat dijalankan secara lurus untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal yang dapat terjadi secara vertikal, horizontal dan diagonal ini diperlukan agar komunikasi yang dilakukan cukup atau sangat efektif untuk membina hubungan harmonis di lingkungan instansi pemerintahan.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah instansi pemerintah yang dibentuk untuk membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di lingkungan hidup dan kebersihan serta tugas pembantuan lainnya. Dasar pembentukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan



Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 103 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Berikut adalah data komposisi pegawai yang berkerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru disajikan dalam bentuk tabel ini:

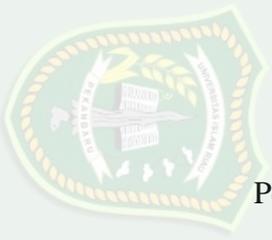
Tabel 1. 1

Komposisi pegawai ASN yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru:

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Sekretariat	4
2	Bidang Pengelolaan Sampah	4
3	Bidang Penataan dan Penataan lingkungan	4
4	Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Pengelolaan Limbah bahan Beracun dan Berbahaya	4
5	Bidang Pertamanan	4
6	Kepala UPT Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	4
7	Staff Fungsional (Pelaksana)	39
	JUMLAH	63

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Kota Pekanbaru berjumlah 63 pegawai dengan 7 bagian Divisi mencakup Divisi Sekretariat sebanyak 4 orang pegawai, Divisi Bidang Pengelolaan Sampah sebanyak 4 pegawai, Divisi Bidang Penataan dan Penataan lingkungan sebanyak 4 pegawai, lalu pada Divisi Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Pengelolaan Limbah bahan Beracun dan Berbahaya sebanyak 4 orang pegawai, pada Divisi Bidang Pertamanan sebanyak 4 orang, pada Divisi Kepala UPT Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sebanyak 4 pegawai, dan 39 pegawai lainnya berada pada Divisi Staf Fungsional (Pelaksana).



Penelitian ini akan berfokus pada komunikasi yang dilakukan oleh seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Kota Pekanbaru yang berjumlah 63 pegawai dalam proses menjalankan tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara dan dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti dilapangan pada saat melakukan pengambilan data, ditemukan beberapa fenomena permasalahan yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Kota Pekanbaru sebagai berikut : (1) Dalam pengumpulan informasi lapangan ke atasan untuk pembaruan data dan masalah masih sering terjadi kesalahpahaman komunikasi antar tim lapangan dan tim kantor sehingga masalah yang ada sering terabaikan atau di terselesaikan dengan baik. (2) sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas akibat kurangnya komunikasi antara tim divisi dalam penyelesaian tugas-tugas (3) Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh beberapa pegawai sehingga menimbulkan hambatan bagi pegawai lain dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, hal ini yang akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai kedepannya. Karena Kerjasama tim yang baik pasti akan menghasilkan efektivitas kerja pegawai yang lebih baik dan optimal dalam melaksanakan tugasnya.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 1. 2

Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru:

NO	INDIKATOR	SPM / STANDA R NASION AL	REALISASI CAPAIAN/					CATATA N
			PROYEKSI					
			2018	2019	2020	2021	2022	ANALISI S
1	Target Penanganan Sampah Terintegrasi dengan IT	-	50,50 %	64,20 %	71,42 %	69,48 %	69,37 %	
2	Target Pengurangan sampah dengan teknologi ramah lingkungan	-	9,60 %	10,20 %	22,58 %	24,52 %	26,23 %	
3	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup	-	45,27 %	51,52	51,77	52,02	52,27	
	Nilai IKM DLHK	-	65,01	65,5	68,9	70,15	72,25	
	Nilai Evaluasi AKIP	-	B	B	B	BB	A	Rata-rata IKM DLHK

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru 2022.

Dari gambar yang telah diperlihatkan pada tabel 2 dapat dilihat dari 3 tugas inti pegawai DLHK salah satu nya tidak dapat berjalan dengan baik dimana terlihat dalam 5 tahun terakhir terjadi naik turun dalam pengerjaan penanganan sampah terintegrasi dengan IT dan condong menurun dalam 3 tahun terakhir, akan tetapi adanya skala yang terus naik pada bagian target pengurangan sampah dengan teknologi ramah lingkungan



dan indeks kualitas lingkungan hidup dalam menjelaskan bahwa kinerja yang diberikan pegawai DLHK sudah sangat baik.

Adanya fenomena ini akan mempengaruhi proses kerja para pegawai kedepannya, karena dengan adanya komunikasi yang baik maka informasi yang disampaikan akan dapat membantu jalannya proses kerja para pegawai secara optimal.

Dari uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan maka sangat tepat jika penulis mengangkat judul **“Pengaruh komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Kota Pekanbaru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

“Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru?”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi interpersonal (X) dan Kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru?



Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai besarnya pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru serta variabel mana yang lebih berpengaruh dalam efektivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru
2. Bagi Objek Penelitian (instansi pemerintah), Dapat memotivasi instansi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya serta menciptakan alternative lainnya dalam menggerakkan dan mengembangkan kinerja instansi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, Dapat dipergunakan sebagai masukan atau bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang yang mendasari munculnya permasalahan dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS



Pada bab ini diawali dengan landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menyajikan rangkaian metode yang digunakan dalam penelitian, dimulai dari lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan metode pengumpulan data, identifikasi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat gambaran umum hasil penelitian, hasil yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan hasil penelitian untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dari seluruh rangkaian penulisan. Dalam penelitian ini, memuat kesimpulan dan hasil penelitian, keterbatasan, dan saran-saran dengan tujuan perbaikan di masa yang akan datang.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Komunikasi Interpersonal

2.1.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan antara individu di dalam suatu organisasi tertentu menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan atau pengertian yang diinginkan komunikasi antar pribadi yang biasanya dijumpai di dalam kehidupan sehari-hari, seperti komunikasi yang dilakukan antara satu keluarga atau tetangga, teman bahkan rekan kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Riska Yulfia (2015: 30) Komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu yang saling berinteraksi dan saling memberikan umpan balik satu sama lain.

Menurut Deddy Mulyana (dalam Askar Ullah 2018:17-18), “Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung”. Orang-orang yang melakukan komunikasi interpersonal berada pada satu tempat sehingga dapat bebas melakukan tatap muka. Setiap orang dalam komunikasi interpersonal dapat menentukan topik pembicaraan dengan bebas. Komunikasi interpersonal bisa saja didominasi oleh salah satu pihak dalam pembicaraannya.

Menurut Nasri (2019: 18) Komunikasi interpersonal adalah elemen atau proses komunikasi antara dua orang atau lebih, untuk mengekspresikan gagasan, perasaan,



harapan dan kesan supaya dapat dipahami oleh sesama. Komunikasi sangat diperlukan dalam kehidupan, supaya memahami simbol-simbol yang digunakan, baik symbol verbal maupun nonverbal.

Menurut Tuhuteru (2020: 12) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terkandung dalam tatap muka dan saling mempengaruhi, mendengarkan, menyampaikan pernyataan, keterbukaan, kepekaan yang merupakan cara paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang dengan efek umpan balik secara langsung

Menurut mardiah (2021: 31) komunikasi interpersonal adalah Komunikasi antar pribadi yang merupakan komunikasi antar dua orang atau lebih, yang di dalamnya terjadi dialog dua arah secara tatap muka serta masing-masing komunikan adalah saling mengenal dan adanya unsur-unsur kesamaan, keterbukaan, sikap positif dan rasa simpati.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal adalah sebuah komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih untuk menyampaikan maupun menerima pesan secara terbuka dan mempunyai kesamaan pengertian serta adanya umpan balik dalam proses membentuk hubungan dan perubahan sikap dari masing masing individu.

2.1.2. Jenis-jenis Komunikasi Interpersonal

Selain ditentukan oleh bentuknya, jenis jenis komunikasi juga tergantung dari sudut pandang didalam segi penyampaian pesannya. Menurut Lestari (2006:14) bahwa komunikasi dari segi penyampaiannya adalah sebagai berikut:

1. Segi penyampaian pesannya: komunikasi dapat dilakukan secara lisan ataupun tulisan ataupun secara elektronik melalui media seperti radio, televisi, telepon,internet dan sebagainya.

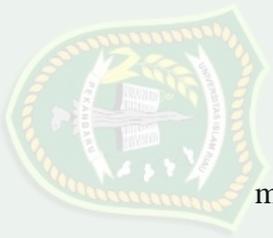


2. Dari segi kemasan pesan: komunikasi dapat dilakukan secara verbal (dengan berbicara) yaitu adanya penyebutan kata – kata yang diungkapkan dalam bentuk lisan maupun tulisan, atau dengan nonverbal (dengan bahasa isyarat) adanya ekspresi atau mimik wajah, gerak tangan, mata dan bagian tubuh lainnya.
3. Dari segi keresmian pelaku komunikasi, saluran komunikasi yang digunakan, dan bentuk kemasan pesan, komunikasi dapat dikategorikan sebagai bentuk komunikasi formal dan non formal.
4. Dari segi pemasangan komunikasi, komunikasi dapat dilihat sebagai:
 - a. Komunikasi intrapersonal (Intra Personal Communication) ialah proses komunikasi dalam diri komunikator: pengirim dan pesannya adalah dirinya sendiri (manusia sebagai makhluk rohani).
 - b. Komunikasi Interpersonal (Inter personal Communication) ialah interaksi tatap muka antara dua orang atau lebih dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (manusia sebagai makhluk sosial).

2.1.3. Macam – macam Komunikasi Interpersonal

Menurut Lestari (2003:14) bahwa Macam-macam komunikasi antara lain:

- 1) Komunikasi satu arah: Komunikator hanya menyampaikan pesan, komunikasi bersifat pasif.
- 2) Komunikasi dua arah: Komunikator dan komunikan dapat berganti peran, ide mengalir.
- 3) Komunikasi Asertif: cara berkomunikasi yang singkat, jelas, terbuka, jujur, yang akan menumbuhkan sikap saling menghargai, memberikan umpan yang



membangun, menghadapi taktik manipulatif secara positif, menangani konflik secara positif dan efektif tanpa menyinggung pihak lain

- 4) Komunikasi Agresif: mempertahankan hak dengan mengorbankan kepentingan pihak lain. Memberikan pandangan tentang segala sesuatu, memaksakan kehendak, merasa memiliki semua fakta, jelas, langsung, hak mereka lebih penting. Penyebab komunikasi agresif adalah kurang peka, takut haknya dirampas dan reaksi yang berlebihan.

2.1.4. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal merupakan tindakan yang mengacu pada tujuan tertentu. Menurut Djoko Purwanto (dalam Askar Ullah 2018: 23-24) tujuan adanya komunikasi interpersonal adalah:

- 1) Menyampaikan informasi
- 2) Berbagi pengalaman
- 3) Menumbuhkan simpati
- 4) Melakukan kerjasama
- 5) Menceritakan kekecewaan dan kekesalan
- 6) Menumbuhkan motivasi

Menurut Muhammad (dalam Hasan (2020:38) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal memiliki enam tujuan utama, meliputi:

- 1) Identifikasi karakteristik pribadi dan orang lain
- 2) Menambah wawasan tentang dunia luar
- 3) Membentuk dan menjaga hubungan antar pribadi
- 4) Mengubah sikap dan tingkah laku di masing-masing lingkungan



- 5) Untuk bermain dan kesenangan
- 6) Untuk membantu memahami sifat

Komunikasi interpersonal dapat membantu seseorang memahami karakter pribadi atau lawan bicara. Adanya komunikasi interpersonal ini maka individu individu dapat belajar mengenai sikap, dan kepribadian lawan bicara sehingga dapat mengerti seperti apa seseorang yang mereka ajak berbicara dan bagaimana harus bersikap pada masing masing individu.

Di dalam organisasi, komunikasi merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi mencapai target tujuannya. Dimana dengan adanya komunikasi yang baik maka hubungan antar rekan kerja maupun antar atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik didalam lingkungan perusahaan.

2.1.5. Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Joseph A. DeVito (2011: 285-290) ada 5 indikator dari komunikasi interpersonal yang efektif, yaitu:

- 1. Keterbukaan

Aspek keterbukaan menjadi salah satu kunci dalam proses komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik dan efektif, dimana keterbukaan dapat membuat pemberi pesan maupun penerima dapat saling berinteraksi secara jujur dengan melihat adanya perubahan ekspresi dan cara penyampain pesan atau informasi tersebut. Selain itu, keterbukaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dari kedua belah pihak akan pesan atau informasi yang disampaikan.

Keterbukaan sendiri di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan sebagai perasaan toleransi, dimana hal ini menjadi landasan utama dalam berkomunikasi.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Keterbukaan akan menimbulkan sikap jujur rendah hati, serta mau menerima pendapat serta kritik dari orang lain dan menjauhi sikap menutup diri sendiri.

2. Empati

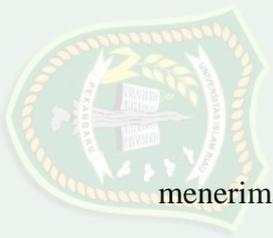
Menurut Henry Backrack (dalam DeVito, 2011: 286) menjelaskan empati merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada saat tertentu dilihat dari sudut pandang orang lain. Seseorang dengan berempatik maka dapat merasakan apa yang sedang dialami oleh orang lain sehingga dapat memberikan motivasi, masukan, serta pengalaman yang pernah dirasakan oleh orang lain. Dengan memberikan motivasi bisa membuat orang lain mendapatkan sebuah harapan dan keinginan mereka di masa mendatang. Ada dua cara dalam mengkomunikasikan empati yaitu secara verbal dan nonverbal

3. Sikap Mendukung

Sikap mendukung merupakan sikap yang dibutuhkan agar hubungan interpersonal bisa berjalan dengan efektif. Kita dapat memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap, sebagai berikut:

- Deskriptif, bukan evaluatif
- Spontanitas
- Provisional.

Hubungan orang tua dan anak diharapkan memiliki sikap mendukung satu sama lain hal ini bertujuan untuk mencapai komunikasi yang efektif. Menciptakan suasana yang mendukung merupakan saat orang tua dan anak berkomunikasi dapat bersikap deskriptif buatkan evaluatif atas kejadian yang sedang dialami. Sikap provisional akan timbul apabila orang tua dan anak sama-sama menunjukkan sikap mendukung, yang artinya mau



menerima pemikiran yang berbeda pendapat dengan mereka. Terakhir, dalam kehidupan sehari-hari orang yang berkomunikasi biasanya terjadi secara spontan. Maksudnya adalah orang yang spontan akan berterus terang dan terbuka dalam menyampaikan pikirannya sehingga menimbulkan reaksi yang sama yaitu terus terang dan terbuka.

4. Sikap positif

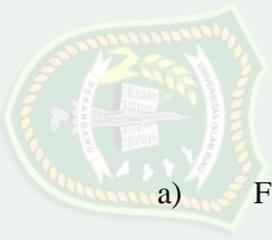
Ada dua cara untuk mengkomunikasikan sikap positif yaitu:

- a) menyatakan sikap positif
- b) mendorong orang lain saat berinteraksi secara positif.

Membina komunikasi interpersonal dengan seseorang yang memiliki sikap positif dapat menghasilkan energi positif untuk diri kita sendiri. Pada umumnya memiliki perasaan positif sangat penting untuk menciptakan interaksi yang efektif saat berkomunikasi. Sangat menyenangkan apabila dua orang yang sedang menikmati saat interaksi atau suasana interaksi sedang berjalan dibandingkan dengan orang yang tidak menikmati interaksi dan tidak bereaksi (DeVito, 2011: 290). Hal ini saat dibutuhkan pada komunikasi interpersonal yang terjalin antara orang tua dengan anak. Sikap positif diharapkan dapat menghasilkan sikap saling menghargai.

5. Kesetaraan

Komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan efektif apabila suasananya setara. Mewujudkan sikap setara yaitu dengan adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, menyumbangkan sesuatu yang penting untuk pihak-pihak yang terkait.



- a) Faktor -faktor yang dapat mempengaruhi Komunikasi interpersonal

Menurut Lunandi (dalam Hasan (2020:41)) ada 6 faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu:

- 1) Self image (citra diri)

Citra diri menentukan bagaimana persepsi orang lain ketika melihat diri seseorang. Biasanya melalui hubungan dengan orang lainlah manusia belajar menciptakan cipta dirinya terhadap orang lain.

- 2) Citra Pihak Lain (The Image of The Others)

Citra Pihak Lain juga menentukan cara dan kemampuan orang tersebut dalam berkomunikasi dengan diri kita. Dalam perspektif orang lain, citra mereka juga sama pentingnya dengan citra diri. Terkadang, ketika orang lain tersebut melakukan komunikasi dengan satu orang, kemampuan komunikasinya lancar, tenang, dan jelas, tetapi ketika melakukan komunikasi dengan banyak orang, tahu-tahu menjadi gugup dan tegang.

- 3) Lingkungan Fisik

Tingkat laku manusia sering mengalami perbedaan ketika manusia tersebut berpindah dari satu tempat ke tempat lain, karena pada setiap tempat yang ada, masih terdapat norma yang harus ditaati. Disamping itu juga, suatu tempat atau lingkungan fisik memiliki karakteristik manusia masing-masing yang sangat berkaitan dengan kehidupan sehari-hari

ISLAM RIAU



4) Lingkungan Non Fisik / Lingkungan Sosial

Lingkungan Sosial merupakan salah satu komponen yang tidak bisa dilepaskan dari lingkungan fisik. Lingkungan Fisik dan Lingkungan Sosial mempengaruhi tingkah laku dan komunikasi individu yang berada di lingkungan tersebut. Tingkah laku dan Komunikasi mempengaruhi suasana lingkungan. Maka dari itu, setiap individu dituntut untuk memahami dan melakukan adaptasi dengan lingkungan yang ditempati.

5) Kondisi Dalam berkomunikasi,

setiap individu harus berusaha mengontrol kondisi emosionalnya. Ketika kondisi emosionalnya kurang stabil, maka komunikasi yang terjalin menjadi tidak lancar dan menyebabkan ketidaknyamanan. Kondisi tersebut menyebabkan komunikasi menjadi tidak nyaman dan mempengaruhi penyampaian isi komunikasi sehingga dapat menimbulkan miskomunikasi.

6) Bahasa Tubuh

Komunikasi tidak hanya disampaikan melalui kata-kata yang diucapkan atau verbal. Bahasa tubuh atau non-verbal juga menjadi salah satu metode dalam menyampaikan suatu pesan atau isi komunikasi sehingga melengkapi kekurangan dari komunikasi yang dilakukan secara verbal.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



2.2. Kinerja pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Darmawan (2011:34) kinerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Hartari (2021:26) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dari seseorang yang telah dicapai selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Irani (2020:25) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

Menurut Nurlaila (dalam saragih 2020:51) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dari uraian pengertian diatas maka dalam rangkum bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dari seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam tenggat waktu yang telah ditentukan dan dengan hasil yang sesuai dengan target atau tujuan pekerjaan yang diberikan.

2.2.2. Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung



jawabnya. Dalam hal ini menurut Haynes (dalam Sinambela, 2016:483) deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

1. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
2. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
4. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagi mana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
5. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
6. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
7. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.3. Alasan dilakukan penilaian kinerja

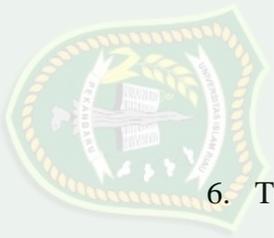
Timpe (pada priyono 2010 :199) menguraikan adanya 4 alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja pada karyawan, yaitu:

1. Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi pada prestasi
2. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji, kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi)
3. Sebagai dasar disiplin (pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan)
4. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan individu karyawan.

Berdasarkan poin poin diatas dapat diungkapkan bahwa alasan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk keberhasilan kolompok kerja. Alasan ini menyangkup pada faktor yang bisa mendorong ataupun menghambat kemajuan perusahaan atau instansi.

Menurut handoko (pada Priyono 2010:199) adanya kegunaan penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Adanya umpan balik yang dilakukan karyawan seperti adanya perbaikan prestasi kerja
2. Adanya penyesuaian kompensasi yang akan diterima oleh karyawan.
3. Adilnya dalam pengambilan keputusan penempatan kerja.
4. Melihat apakah adanya kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Adanya penilaian kerja dapat mengarahkan keputusan dalam perencanaan dan pengembangan karir.



6. Terlihatnya adanya penyimpangan proses dtaffing yang dilakukan depertement personalia.
7. Adanya ketidakakuratan informasional yang diterima individu.
8. Adanya kesalahan desain pekerjaan
9. Melihat adanya kesempatan kerja yang adil antar pegawai
10. Prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor eksternal akan terlihat oleh perusahaan dan dengan diketahuinya masalah ini perusahaan akan dapat menawarkan bantuan.

2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Moekiyat (pada Priyono 2010:199) mengemukakan ada 5 tujuan dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.
2. Untuk membantu memperkirakan secara seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dalam suatu keseluruhan
3. Mengupayakan agar karyawan mengetahui denga ntepat apa yang diharapkan dari mereka, dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan ini.
4. Melakukan upaya tertentu untuk perbaikan-perbaikan.
5. Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

Dari uraian Moekiyat dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian pretasi kerja menjadi lebih dirasakan oleh perusahaan, lembaga pendidikan dan karyawan yang bersangkutan.



2.2.5. Indikator Kinerja

menurut Simamora (2004:612), kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Prawirosentono (1998: 20) mengatakan bahwa “ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dan kegiatan mempunyai nilai yang telah penting dibandingkan hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif hal itu disebut tidak efisien.

2. Otoritas dan tanggung jawab

dapat dikatakan bahwa otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, wewenang tersebut mempunyai



batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Atmosudirjo dalam moenir (1997: 85) bahwa: Disiplin adalah ketaatan yang sifatnya interpersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan, pamrih atau kepentingan pribadi, disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana untuk memperhatikan adanya eksistensi pada organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk menaati setiap peraturan atau hukum yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi.

4. Komunikasi

Surakhmad (2006: 31) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, berita-berita yang disampaikan misalnya, buah pikiran, uraian suatu hal atas kesan-kesan. Wujud berita itu dapat merupakan suatu perintah, permohonan, pertanyaan atau cara-cara perbuatan lainnya. Sistem-sistem penglihatan misalnya surat, gambar, dapat pula dengan sistem komunikasi (audio Visual) misalnya penggunaan video dan televisi. Istilah Communication “kadang-kadang diartikan sebagai berita yang disampaikan atau alat-alat komunikasi yang menghubungkan tempat-tempat, misalnya jalan-jalan kereta api, telegraph. Dari kesimpulan pendapat di atas, maka komunikasi merupakan inti bagi setiap kegiatan yang terorganisasi sehingga tanpa komunikasi tidak akan terjadi atau terbentuk organisasi.

ISLAM RIAU



5. Inisiatif

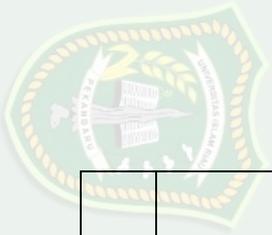
inisiatif karyawan sangat dibutuhkan dalam upaya penyelesaian suatu pekerjaan, tanpa inisiatif pekerjaan tidak akan tercapai atau terselesaikan secara efektif dan efisien.

2.2.7. Penelitian Terdahulu

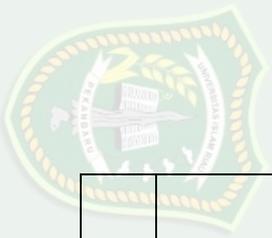
Berikut tabel penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman penulis dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan Judul	Variabel	Dimensi	Tujuan Penelitian	Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta (Umi Kulsum, 2017)	1. lingkungan kerja	Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan Hubungan Antara Sesama Pegawai	untuk menjelaskan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trasti Global Konverta.	deskriptif, Structural Equation Modeling -Partial Least Square (SEM-PLS)	hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas
		2. Budaya Organisasi	Profesionalisme Jarak manajemen Kepercayaan Integritas			
		3. efektivitas kerja	Kuantitas kerja Pemanfaatan waktu			
		4. motivasi kerja	Kebutuhan Fisik Rasa Aman Kebutuhan Sosial			



			Penghargaan			kerja sebagai variabel intervening.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">DOKUMEN PERPUSTAKAAN SOEMAN HS</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ARSIP MILIK:</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal, Terhadap Kinerja pada Karyawan Studi Pada PT. Adidaya Bima perkasa Yogyakarta (Nasri, 2019)</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">2</p>	1. Budaya Organisasi	Pengarahannya	<p>Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan</p>	<p>metode deskriptif, teknik regresi</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>
			Inisiatif Individu			
			Ketulusan			
			Integritas			
			Kerjasama			
			Pola Komunikasi			
		2. Disiplin Kerja	Memahami Peraturan Perusahaan			
			Efektifitas Waktu			
			Tanggung Jawab			
			Absensi			
		3. Komunikasi Interpersonal	Keterbukaan			
			Empati			
			Dukungan			
			Rasa Positif			
			Kesamaan			
		4. Kinerja Karyawan	Kualitas kerja			
			Kuantitas kerja			
			Ketepatan Waktu			
			Komitmen Kerja			



			Tanggung Jawab			
3	Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah (Saraswati Diah Musirin & Irwansyah, 2019)	1. Komunikasi Interpersonal	Menyampaikan Informasi	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan keterkaitan ketiga variabel tersebut pada biro hukum, kerjasama dan hubungan masyarakat, sekretariat utama, BPPT	Metode Deskriptif, pendekatan Kuantitatif metode survei, penelitian asosiatif	komunikasi Interpersonal dan budaya kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja pegawai dengan kekuatan hubungan yang positif dan signifikan pada tingkatan yang sangat kuat
			Melakukan Kerjasama			
			Menumbuhkan Motivasi			
		2. Budaya Kerja	Sikap Terhadap Pekerjaan			
			Perilaku dalam Bekerja			
		3. Kinerja karyawan	Kualitas kerja			
			Kuantitas kerja			
			Tanggung Jawab			
		4	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada pegawai Dinas Perindustrian			
kondisi bangunan						
kelengkapan peralatan						
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	pengetahuan struktur kerja					
	tanggung jawab pekerjaan					
	dukungan dari atasan					



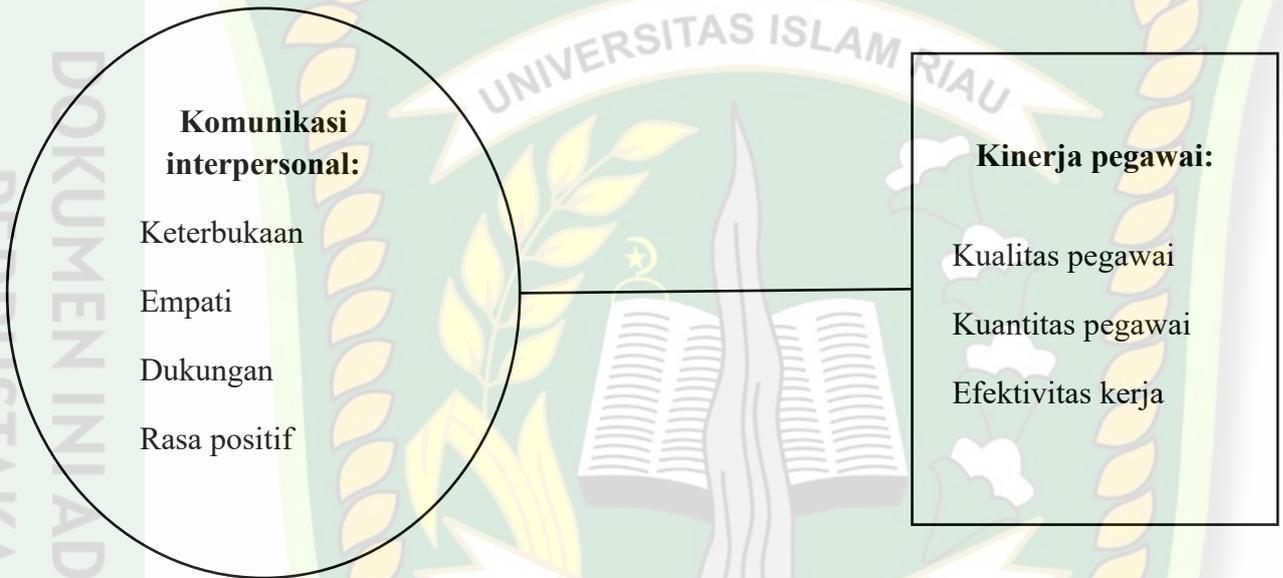
DOKUMEN INI PERPUSTAKAAN SOEMAN HS 5	dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (Khoirul Anam & Edy Rahardja, 2017)	3. Kepuasan Kerja	maupun rekan kerja	dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.		
			gaji yang sesuai			
			promosi jabatan			
		4. Kinerja Karyawan	kondisi lingkungan			
			Kualitas kerja			
			Kuantitas kerja			
			Komitmen Kerja			
		Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kepala Desa Caturharjo Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman (Riska Yulia Fitriani, 2015)	1. Komunikasi Interpersonal			Menemukan Diri Sendiri
	Membentuk hubungan penuh arti					
	Menjaga terjalinnya hubungan					
Merubah Sikap dan Tingkah laku						
2. Gaya Kepemimpinan	Energi Positif					
	Stabilitas Emosi					
	Personal Motivation					
	Hubungan antar manusia					
3. efektivitas kerja	Penyesuaian Diri					
	Prestasi Kerja					
		Kepuasan Kerja				



2.2.8. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai:

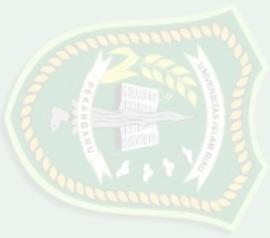
Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Komunikasi Interpersonal berperan sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Pegawai berperan sebagai variabel dependen (Y).

2.2.9. Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan diatas, penulis mencoba membuat hipotesis penelitian sebagai berikut “Diduga variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Datuk Setia Maharaja No.04, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28125.

3.2. Operasional Variabel

Berikut adalah operasional variabel Komunikasi Interpersonal (x) dan variabel Kinerja Pegawai (y):

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
1	Komunikasi Interpersonal (X) Komunikasi interpersonal adalah elemen atau proses komunikasi antara dua orang atau lebih, untuk mengekspresikan gagasan, perasaan, harapan dan kesan supaya dapat dipahami oleh sesama. Komunikasi sangat diperlukan dalam kehidupan, supaya memahami simbol-simbol yang digunakan, baik symbol verbal maupun nonverbal. Nasri (2019: 18)	Keterbukaan	Bersikap terbuka kepada rekan kerja	Likert
			adanya reaksi dan umpan balik	
		Empati	Saling membantu	
			saling menghargai	
		Dukungan	adanya perhatian penuh dalam berkomunikasi	
			saling mendukung sesama pegawai	
		Rasa positif	penghargaan dan pujian melalui komunikasi	
			menghargai kritikan dan masukan saran	
Kesetaraan	tidak memandang jabatan dalam komunikasi			
	komunikasi yang baik tanpa memandang umur jabatan			
2	Kinerja Pegawai (Y) kinerja dapat diartikan	Kualitas Kerja	Hasil Kerja	Likert

sebagai tingkat keberhasilan dari seseorang yang telah dicapai selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas. Hartari (2021:26)	Kuantitas Kerja	Integritas
		Kerapian kerja
		Disiplin kerja
	efektivitas kerja	Pencapaian target
		Komitmen
		ketepatan target
		tanggung jawab
		inisiatif kerja

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi penelitian

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dengan total 87 pegawai.

3.3.2. Sampel penelitian

Penelitian ini melibatkan 63 pegawai sebagai sampel penelitian dengan menggunakan sensus. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode selfreport dengan skala likert sebagai alat analisa.

3.4. Jenis dan sumber data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.



3.4.2. Sumber Data

1. Data Sekunder

Sebagai data awal, penulis meminta data sekunder berupa catatan, atau laporan historis yang telah diarsipkan sesuai persetujuan pihak subjek penelitian. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dengan tujuan penulis mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama serta dapat melengkapi informasi mengenai sasaran subjek penelitian yang telah ditetapkan.

2. Data Primer

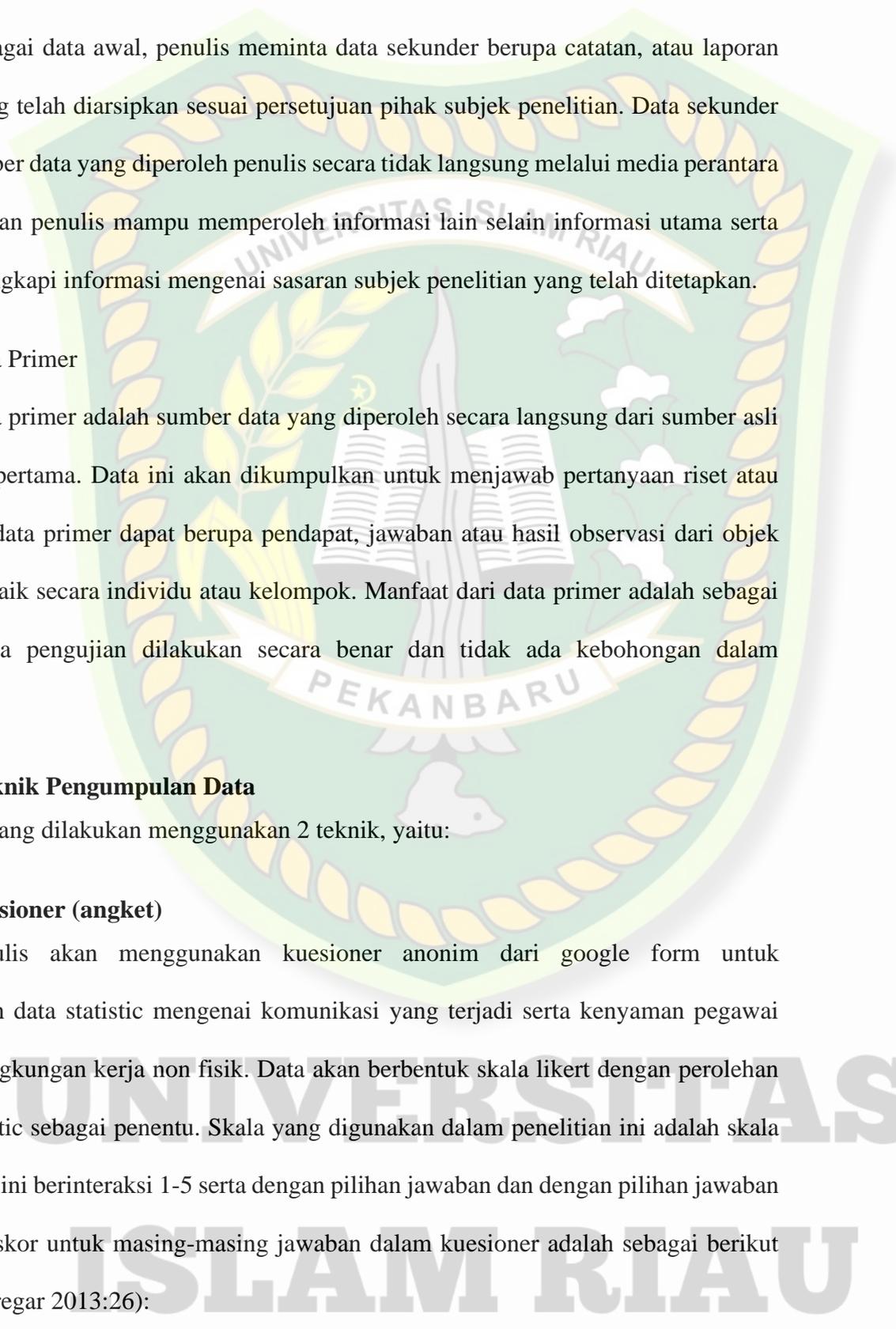
Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data ini akan dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian, data primer dapat berupa pendapat, jawaban atau hasil observasi dari objek penelitian baik secara individu atau kelompok. Manfaat dari data primer adalah sebagai bukti bahwa pengujian dilakukan secara benar dan tidak ada kebohongan dalam prosesnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan menggunakan 2 teknik, yaitu:

3.5.1. Kuesioner (angket)

Penulis akan menggunakan kuesioner anonim dari google form untuk memperoleh data statistic mengenai komunikasi yang terjadi serta kenyamanan pegawai terhadap lingkungan kerja non fisik. Data akan berbentuk skala likert dengan perolehan angka statistic sebagai penentu. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut (Syofian Siregar 2013:26):



Tabel 3. 2
Skala Likert

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2. Interview (wawancara)

Sebagai tambahan data untuk menguji kevalidan jawaban, penulis melakukan wawancara kepada sebagian pegawai dan kepala divisi dan merangkum jawaban sebagai penyempurna penelitian yang dilakukan.

3.6. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan. Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.6.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation. (Buono 2005:67). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-. total



correlation dari r-tabel yang diperoleh melalui DF (Degree of Freedom), (Buono 2005:72). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer Excel Statistical Analysis SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program computer Excel Statistical Analysis & SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai 0,60 (Buono 2005:72).

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan. Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut.

3.6.2. Analisis regresi linear sederhana

Tujuan analisis ini untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Adapun persamaan yang digunakan pada analisis regresi linear sederhana adalah.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Keterangan :

Y = kinerja pegawai

α = Konstanta

X1 = Komunikasi Interpersonal

β_1 = Koefisien Regresi

e = error (pengganggu)

3.6.3. Koefisien Korelasi (r)

Manfaat korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan antara variabel dengan skala tertentu dengan jarak 0 hingga 1. Dimana koefisien korelasi positif = 1 dan negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0, bila hubungan dua atau lebih variabel mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna.

3.6.4. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R² yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Profil Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK)

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dibentuk pada tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2001 mengenai struktur organisasi dan tata kerja di Dinas – dinas di lingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah sebuah instansi yang bertugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di lingkungan hidup dan kebersihan serta tugas pembantuan lainnya. Dasar pembentukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tertulis dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 103 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru memiliki tugas utama dalam mengelola sampah yang ada di Kota Pekanbaru dimulai dari penyapuan, pengangkutan, pemusnahan hingga pengelolaan sampah.

4.1.2. Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan berkaitan dengan kebersihan dan lingkungan

. Hal ini didasari pada peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 tahun 2008 pasal 594



595 mempunyai rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
2. Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan lingkungan hidup dan kebersihan;
3. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
4. Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
5. Pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
6. Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
7. Penyelenggaraan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
8. Pelaksanaan urusan bidang kehutanan sub urusan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya;
9. Penetapan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
10. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup dinas;
11. Pembinaan, Pengawasan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
12. Pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
13. Pengelolaan keuangan dinas;
14. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah :

“Terwujudnya Kota Pekanbaru berwawasan Lingkungan yang Madani”

Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam mendukung dan pengelolaan lingkungan hidup
2. Menciptakan lingkungan bersih bebas sampah berbasis teknologi ramah lingkungan
3. Mengoptimalkan pengendalian pencemaran dan perusakan lingkungan hidup
4. Melestarikan sumber daya alam dan melaksanakan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim

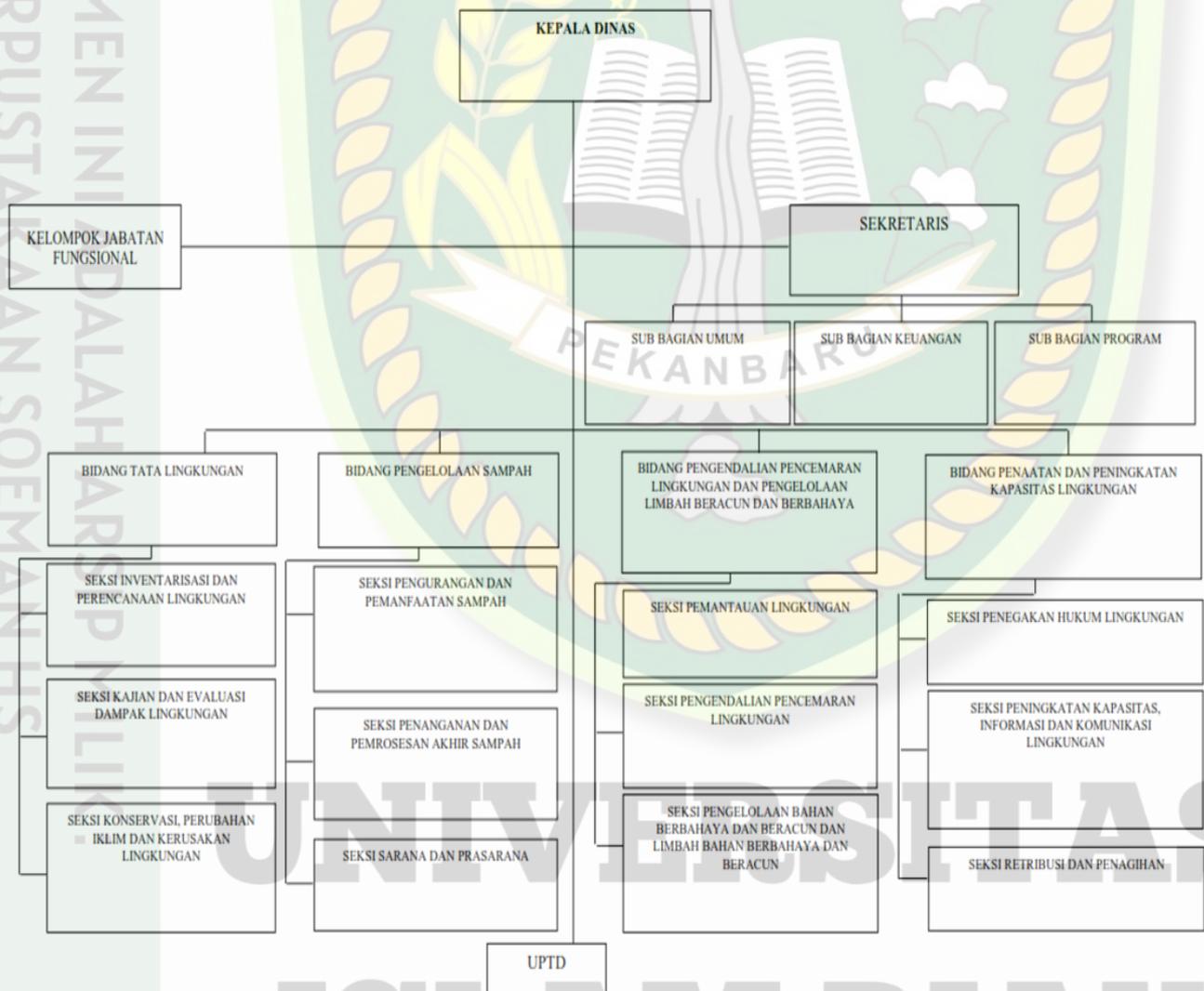
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



4.1.4. Struktur Organisasi struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Berikut struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru :

GAMBAR 4. 1
struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru





Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru terdiri dari :

a. Kepala Dinas, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
2. Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan, pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
3. Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
4. Penyelenggaraan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
5. Pelaksanaan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
6. Penetapan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
7. Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis dalam lingkungan dinas;
8. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
9. Pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;

b. Sekretaris, membawahi (Sub bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Program) mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dan anggaran Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru;
2. Perencanaan, penyusunan, perumusan dan mengkoordinir pelaksanaan program reformasi birokrasi;



3. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta penyusunan program;

4. Penyelenggaraan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;

5. Pengoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban;

6. Pengoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor;

7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

a. Bidang Tata Lingkungan, Membawahi (Seksi Inventarisasi dan Perencanaan Lingkungan, Seksi Kajian dan Evaluasi Dampak Lingkungan, Seksi Konservasi, Perubahan Iklim dan Kerusakan Lingkungan) mempunyai tugas dan fungsi :

b. Bidang Pengelolaan sampah, membawahi :

1. Seksi Pengurangan dan Pemanfaatan Sampah
2. Seksi Penanganan dan Pemrosesan Akhir sampah
3. Seksi Sarana dan Prasarana

c. Bidang Pengendalian Perencanaan Lingkungan dan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun, Membawahi :

1. Seksi Pemantauan Lingkungan
2. Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan

3. Seksi Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun dan Limbah Berbahaya dan Beracun

d. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup, Membawahi :

1. Seksi Penegakan Hukum Lingkungan

2. Seksi Peningkatan Kapasitas, Informasi dan Komunikasi Lingkungan

3. Seksi Retribusi dan Penagihan.

e. Unit pelaksana Teknis (UPT)

f. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penguraian serta memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, Riau yang berjumlah 63 Responden. Adapun yang menjadi Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah

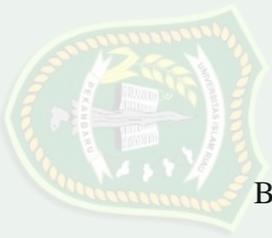
a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin para pegawai.

Klasifikasi responden menurut jenis kelamin pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	62%
2	Perempuan	24	38%
Total		63	100%

Source: DLHK kota Pekanbaru 2022



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pegawai yang bekerja pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru sebanyak 63 pegawai dengan keterangan laki-laki berjumlah 39 dan perempuan berjumlah 24 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden menurut Tingkat pendidikan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	0	0%
2	SMA	18	29%
3	D3	2	3%
4	S1	36	57%
5	S2	5	8%
6	S3	2	3%
TOTAL		63	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK) tingkat Sekolah Menengah Atas berjumlah 18 orang (29%), tingkat Diploma 3 berjumlah 2 orang (3%), tingkat Strata-1 berjumlah 36 orang (57%), tingkat Strata-2 berjumlah 5 orang (8%) dan tingkat Strata-3 berjumlah 2 orang (3%).

c. Tabel Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Klasifikasi responden menurut Tingkat pendidikan pada pegawai Dinas



Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	16	25%
2	6-10 Tahun	24	38%
3	>10 Tahun	23	37%
Jumlah		63	100%

dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK) yang menjadi mayoritas bekerja dalam 6-10 tahun dengan jumlah 24 orang atau 38%. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang semakin lama bekerja semakin handal dalam bekerja dan menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan



total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X)	X.1	0,410	0,248	Valid
	X.2	0,540	0,248	Valid
	X.3	0,448	0,248	Valid
	X.4	0,525	0,248	Valid
	X.5	0,336	0,248	Valid
	X.6	0,464	0,248	Valid
	X.7	0,466	0,248	Valid
	X.8	0,622	0,248	Valid
	X.9	0,643	0,248	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,501	0,248	Valid
	Y.2	0,291	0,248	Valid
	Y.3	0,581	0,248	Valid
	Y.4	0,537	0,248	Valid
	Y.5	0,443	0,248	Valid
	Y.6	0,586	0,248	Valid
	Y.7	0,413	0,248	Valid
	Y.8	0,582	0,248	Valid
	Y.9	0,573	0,248	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ menunjukkan bahwa pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam



penelitian di atas r-tabel yaitu 0,248 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (63-2)$$

$$df = (61)$$

$$df = 0,248$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

4.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Komunikasi Interpersonal (X)	0,621	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,619	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari



hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja (Y).

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui tingkat komunikasi interpersonal pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel komunikasi interpersonal.

4.3.1. Analisis Deskriptif dimensi keterbukaan

Aspek keterbukaan dapat membuat pemberi pesan maupun penerima dapat saling berinteraksi secara jujur dengan melihat adanya perubahan ekspresi dan cara penyampain pesan atau informasi tersebut

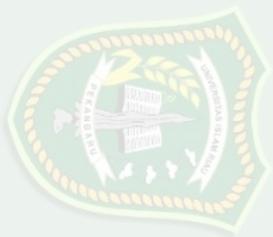
4.3.2. Pegawai dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan

Dalam bekerja pegawai harus dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerjanya agar pekerjaan yang dilakukan akan lebih transparan dan memudahkan pegawai dalam proses mengerjakan pekerjaan tersebut. Namun ada beberapa pegawai yang cenderung diam dan bekerja secara individu.

Tabel 4. 6

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
----	-----------	-----------	--------------



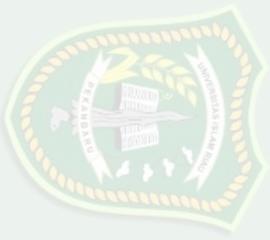
1	Sangat Baik	26	41,3%
2	Baik	28	44,4%
3	Cukup Baik	9	14,3%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden berkaitan dengan bersikap terbuka kepada semua rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan mendapatkan tingkat persentase tertinggi yaitu 44,4% atau sebanyak 28 orang yang menyatakan baik, sedangkan tanggapan responden dengan jawaban sangat baik mendapatkan persentase sebesar 41,3% atau sebanyak 26 orang. Tanggapan cukup baik menghasilkan persentase sebesar 14,3% atau sebanyak 9 orang.

Hasil analisis menunjukan bahwa responden menunjukan Sebagian besar menyatakan dapat bersikap terbuka dengan sesama rekan kerjanya berkaitan dengan pekerjaan secara baik sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih transparan yang memudahkan untuk dilakukan secara berkelompok kerja.

4.3.3. Pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai diletakan dalam sebuah kelompok kerja untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adakalanya para pegawai akan meminta bantuan maupun memberi bantuan kepada sesama rekan kerjanya untuk memastikan tugas berjalan sesuai yang diinginkan instansi, interaksi yang terjadi dalam proses itu memerlukan sebuah reaksi dari rekan kerja agar memudahkan pegawai dalam pekerjaannya.



Tabel 4. 7

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	23	36,5%
2	Baik	23	36,5%
3	Cukup Baik	10	15,9%
4	Tidak Baik	7	11,1%
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel Diatas hasil tanggapan responden tentang Pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan mendapatkan tingkat persentase tertinggi yang sama yaitu sebesar 36,5% atau sebanyak 23 orang yang menjawab sangat baik dan baik, lalu tanggapan responden yang menyatakan cukup baik menghasilkan tingkat persentase sebesar 15,9% atau sebanyak 10 orang serta yang menjawab tidak baik mempunyai tingkat persentase sebesar 11,1% atau sebanyak 7 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden menunjukkann Sebagian besar mengakui adanya respon baik yang diberikan oleh rekan kerjanya dalam melakukan tugas Bersama untuk memudahkan proses penyelesaian tugas, akan tetapi 7 orang karyawan merasa bahwa respon yang diberikan rekan kerjanya cenderung kurang baik sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak efektif.



4.3.4. Analisis Deskriptif dimensi empati

empati merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada saat tertentu dilihat dari sudut pandang orang lain.

4.3.5. Pegawai dapat Saling membantu masalah antara sesama pegawai berkaitan dengan pekerjaan

Selain dapat memahami masalah antar sesama rekan kerja, pegawai juga harus dapat membantu rekan kerjanya saat ada masalah yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 4. 8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat Saling membantu masalah antara sesama pegawai berkaitan dengan pekerjaan

No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	30	47,6%
2	Setuju	22	34,9%
3	Cukup Setuju	11	17,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat saling membantu masalah antara sesama pegawai berkaitan dengan pekerjaan mendapat persentase tertinggi sebesar 47,6% atau sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, sebesar 34,9% atau sebanyak 22 orang menyatakan setuju, sedangkan 17,5% lainnya atau sebanyak 11 orang menyatakan cukup setuju.



Dari tabel diatas dapat dinyatakan Sebagian besar responden sangat setuju dengan Tindakan rekan kerja yang membantu menyelesaikan masalah sesama rekan kerja karena dengan adanya saling membantu antara rekan kerja akan membangun suatu hubungan yang baik antar rekan kerja dan juga dapat meringankan beban pekerjaan para pegawai baik secara individu maupun dengan kelompok kerja..

4.3.6. Pegawai dapat menyampaikan gagasan/ide dalam rapat terbuka

Dalam sebuah lingkungan kerja, seorang pegawai harus dapat menyampaikan pandangan serta pendapatnya mengenai persoalan yang akan menjadi pekerjaan yang harus diselesaikan, baik secara tertutup maupun didalam rapat terbuka, agar pegawai merasakan bahwa ia menjadi bagian dari suatu instansi tersebut

Tabel 4. 9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat menyampaikan gagasan/ide dalam rapat terbuka

No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	39,7%
2	Setuju	22	34,9%
3	Cukup Setuju	11	17,5%
4	Tidak Setuju	5	7,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel di atas hasil tanggapan responden tentang pegawai dapat saling membantu masalah antara sesama pegawai berkaitan dengan pekerjaan mendapatkan nilai persentase sebesar 39,7% atau sebanyak 25 orang yang menyatakan sangat setuju,



34,9% atau sebanyak 22 orang menyatakan setuju, lalu 17,5% (11) orang menyatakan cukup setuju serta 7,9% lainnya atau sebanyak 5 orang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat dinyatakan Sebagian besar responden sangat setuju dengan pegawai dapat menyampaikan gagasan dan ide di dalam sebuah rapat terbuka karena dengan diperbolehkannya pegawai menyampaikan pendapat akan membuat pegawai merasa lebih dekat dengan instansi. Untuk responden yang menjawab tidak setuju maka ia merasa belum diberikan kesempatan untuk dapat menyampaikan pendapatnya secara individu.

4.3.7. Analisis Deskriptif dimensi dukungan

Sikap mendukung merupakan sikap yang dibutuhkan agar hubungan interpersonal bisa berjalan dengan efektif

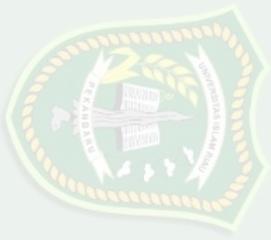
4.3.8. Pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja

Dalam menjalin hubungan antara sesama pegawai, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dapat menjadi faktor pendorong dalam diri pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4. 10

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja

.No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	29	46%
2	Setuju	24	38,1%
3	Cukup Setuju	10	15,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%



Berdasarkan tabel diatas mengenai Pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja mendapat persentase tertinggi sebesar 46% atau sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, dilanjutkan dengan persentase sebesar 38,1% atau sebanyak 24 orang menyatakan setuju serta selebihnya yaitu dengan persentase 15,9% atau sebanyak 10 orang menyatakan cukup setuju.

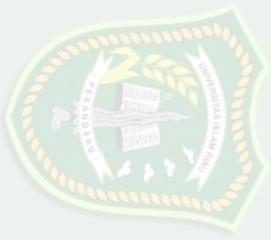
Hasil responden diatas menunjukkan bahwa lebih dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan akan merasa lebih semangat dan termotivasi dengan adanya dukungan yang diberikan oleh sesame rekan kerjanya dalam penyelesaian pekerjaannya.

4.3.9. Pegawai Pegawai dapat menerima Kritik yang ditujukan kepada diri sendiri

Selain dapat mengutarakan gagasan/idenya, pegawai juga harus dapat menerima kritikan dan saran dari sesame rekan kerjanya untuk dapat menjadi acuan dalam introspeksi diri serta dapat menjadi motivasi pegawai dalam melatih nilai dalam diri pegawai itu sendiri

Tabel 4. 11
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat menerima Kritik yang ditujukan kepada diri sendiri

N o.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	34,9%
2	Setuju	33	52,4%
3	Cukup Setuju	8	12,7%
4	Tidak Setuju	-	-



5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai menerima kritikan yang ditujukan kepada dirinya sendiri mendapatkan hasil persentase sebesar 52,4% atau sebanyak 33 orang menyatakan setuju, kemudian dengan hasil persentase sebesar 34,9% atau sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju dan selebihnya yaitu sebesar 12,7% atau sebanyak 8 orang menyatakan cukup setuju.

Hasil responden di atas menunjukkan bahwa hampir semua pegawai setuju bahwa seorang pegawai harus dapat menerima kritikan atau saran yang telah ditujukan kepada pegawai itu sendiri untuk menjadi patokan dalam memperbaiki diri kedepannya.

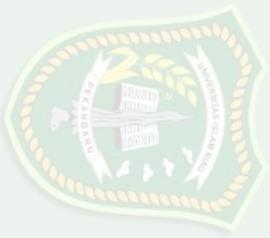
4.3.10. Analisis Deskriptif dimensi Rasa Positif

Pada umumnya memiliki perasaan positif sangat penting untuk menciptakan interaksi yang efektif saat berkomunikasi. Sangat menyenangkan apabila dua orang yang sedang menikmati saat interaksi atau suasana interaksi sedang berjalan dibandingkan dengan orang yang tidak menikmati interaksi dan tidak bereaksi

4.3.11. Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan

Didalam sebuah pekerjaan seringkali pegawai dihadapkan dengan masalah yang datang secara mendadak dan membuat pegawai kewalahan memikirkan penyelesaian terbaik untuk masalah tersebut. Maka ada baiknya seorang pegawai mempunyai sifat positif dan dapat memikirkan secara tenang bagaimana menyelesaikan masalah yang ada.

Tabel 4. 12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan



No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	30	47,6%
2	Setuju	26	41,3%
3	Cukup Setuju	7	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Dari tabel diatas hasil tanggapan responden dalam Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi di dalam pekerjaan mendapatkan hasil persentase sebesar 47,6% atau sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju, lalu 41,3% atau sebanyak 26 orang menjawab setuju, serta 11,1% lainnya atau sebanyak 7 orang menjawab cukup setuju.

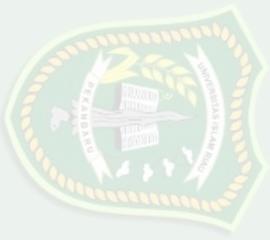
Hasil responden diatas menunjukkan bahwa hamper semua pegawai setuju bahwa dalam penyelesaian masalah haruslah mengedepankan prasangka baik dan positif sehingga dalam penyelesaian masalah itu sendiri dapat dilakukan secara tenang dan jelas.

4.3.12. Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja

Seorang pegawai akan ditempatkan dalam suatu kelompok kerja untuk memudahkan pekerjaan yang akan diberikan dari instansi, maka dari itu penting untuk seorang pegawai dapat menyatukan persepsinya untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan yang telah diberikan agar proses penyelesaian pekerjaan itu berjalan dengan lacardan sesuai dengan tujuan awal.

Tabel 4. 13

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja



No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	27	42,9%
2	Baik	23	36,5%
3	Cukup Baik	13	20,6%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja mendapatkan hasil persentase sebesar 42,9% atau sebanyak 27 orang yang menjawab sangat setuju, lalu diikuti dengan persentase sebesar 36,5% atau sebanyak 23 orang yang menjawab setuju sedangkan 20,6% lainnya atau sebanyak 13 orang menjawab cukup setuju.

Dari tabel diatas tanggapan responden sebagian besar menjawab sangat baik dan baik bagi karyawan untuk dapat menyatukan persepsi / pandangan nya dalam melaksanakan tugasnya dalam sebuah kelompok kerja agar lebih memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.

4.3.13. Analisis Deskriptif dimensi kesetaraan

sikap setara yaitu dengan adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, menyumbangkan sesuatu yang penting untuk pihak-pihak yang terkait

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

4.3.14. Pegawai leluasa bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami

Seorang pegawai akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya jika ia dapat dengan leluasa bertanya kepada rekan kerjanya mengenai tugas yang kurang dipahami oleh pegawai tersebut.

Tabel 4. 14
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	27	42,9%
2	Baik	16	25,4%
3	Cukup Baik	12	19%
4	Tidak Baik	8	12,7%
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Total	63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden tentang Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja mendapat hasil persentase sebesar 42,,9% atau sebanyak 27 orang yang menjawab sangat baik, 25,4% atau sebanyak 16 orang menjawab baik, lalu 19% atau sebanyak 12 orang menjawab cukup baik, sedangkan 12,7% lainnya atau sebanyak 8 orang menjawab tidak baik.

Dari tabel diatas tanggapan responden sebagian besar menjawab sangat baik dan baik bagi karyawan untuk dapat leluasa bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami untuk dapat lebih memudahkan ia menyelesaikan



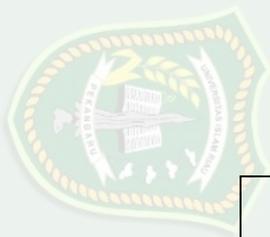
pekerjaanya, Namun bagi responden yang menjawab tidak baik ia masih merasakan adanya kesulitan dalam menanyakan sesuatu dengan sesama rekan kerjanya.

4.3.15. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang komunikasi interpersonal

Berikut hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Komunikasi Interpersonal pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pekanbaru :

Tabel 4. 15
Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kerja sama Tim

No.	Pertanyaan Variabel Komunikasi Interpersonal (X)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pegawai dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.	26	28	9	-	-	63
	Bobot skor	130	112	27	-	-	267
2	Pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan	23	23	10	7	-	63
	Bobot skor	115	92	30	14	-	251
3	Pegawai dapat saling membantu masalah antara rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan	30	22	11	-	-	63
	Bobot skor	150	88	33			271
4	Pegawai dapat menyampaikan gagasan/ide dalam rapat terbuka	25	22	11	5	-	63
	Bobot skor	125	88	33	10	-	256



5	Pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja	29	24	10	-	-	63
	Bobot skor	145	96	30	-	-	271
6	Pegawai dapat menerima Kritik yang ditujukan kepada diri sendiri	22	33	8	-	-	63
	Bobot skor	110	132	24	-	-	266
7	Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan	30	26	7	-	-	63
	Bobot skor	150	104	21	-	-	275
8	Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja	27	23	13	-	-	63
	Bobot skor	135	92	39	-	-	266
9	Pegawai leluasa bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami	27	16	12	8	-	63
	Bobot skor	135	64	36	16	-	251
Total skor							2.374
Skor tertinggi 9x5x63							2.835
Skor terendah 9x1x63							567
Nilai interval							453,6

Kriteria penilaian

Baik

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa skor perolehan dari jawaban responden mengenai komunikasi internal diperoleh skor 2.374. sehingga kriteria jawaban responden adalah cukup baik yaitu berada pada interval 2500 - 3264. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian.

Nilai Interval = Nilai Maksimum - Nilai Minimum = 2835 - 567 = 453,6

jumlah kelas 5

Tingkat kategori mengenai variabel komunikasi interpersonal:

Sangat baik : 2380 - 2832

Baik : 1927 - 2379

Cukup baik : 1475 - 1926

Tidak baik : 1021 - 1473

Sangat tidak baik : 567 - 1020

Berdasarkan tingkat kategori mengenai variabel komunikasi interpersonal pada kategori baik karena total skor 2.374 berada di antara skor 1927 hingga 2379.

Untuk indikator yang mendapat skor tertinggi yaitu ada di dalam pertanyaan Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan dengan skor sebesar 275 Dan skor terendah yaitu pada

indikator pegawai menempatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan dan pegawai leluasa bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami dengan skor 251.

4.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

4.4.1. Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja

meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

4.4.2. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja

Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama akan lebih terbiasa menangani masalah yang muncul dibanding pegawai dengan pengalaman yang lebih sedikit. Hal ini membuat pegawai dengan pengalam yang lebih lama terbiasa dan mahjr dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4. 16
Hasil Tanggapan Responden Tentang pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	32	50,8%
2	Baik	25	39,7%
3	Cukup Baik	6	9,5%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Total	63	100%

Berdasarkan tabel di atas tanggapan responden tentang Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja mendapatkan persentase



sebesar 50,8% atau sebanyak 32 orang yang menyatakan sangat setuju, 39,7% atau sebanyak 25 orang menyatakan baik, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 9,5% atau sebanyak 6 orang mengatakan cukup baik.

Hasil responden di atas dominan menjawab sangat baik dalam mengerjakan pekerjaannya disaat pegawai tersebut mempunyai pengalaman yang lebih lama dibanding dengan pegawai dengan pengalaman lebih sedikit.

4.4.3. Pegawai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi

Integritas dalam bekerja adalah suatu hal yang penting dalam bekerja, dengan adanya integritas yang tinggi dalam bekerja akan lebih produktif dan selalu termotivasi dalam bekerja. Integritas merupakan prinsip moral dan etika yang baik, tidak peduli ada yang terlihat atau tidak, pasalnya orang yang berintegritas adalah mereka yang sadar diri untuk bertanggung jawab dan selalu Tangg dalam setiap tindakannya.

Tabel 4. 17

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	26	41,3%
2	Setuju	29	46%
3	Cukup Setuju	8	12,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi mendapatkan persentase sebesar 46% atau sebanyak 29 orang yang menjawab setuju, lalu 41,3% atau sebanyak 26 orang



menjawab sangat setuju, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 2,7% atau sebanyak 8 orang menjawab cukup setuju.

Hasil responden di atas menunjukkan bahwa lebih dominan responden menjawab setuju dan sangat setuju mengenai pegawai yang harus berintegritas dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan oleh instansi, dengan berintegrasinya seorang pegawai maka pekerjaan yang dilakukan akan maksimal.

4.4.4. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Bekerja secara tepat waktu menjadi Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh pegawai, karena setiap pekerjaan akan memberikan tenggat waktu agar tujuan yang ditetapkan berjalan sesuai yang diinginkan.

Tabel 4. 18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	39,7%
2	Setuju	21	33,3%
3	Cukup Setuju	11	17,5%
4	Tidak Setuju	6	9,5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mendapatkan persentase sebesar 39% atau sebanyak 25 orang yang menjawab setuju, lalu 33,3% atau sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 9,5% atau sebanyak 6 orang menjawab cukup setuju.



Hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, hal ini dapat membantu instansi untuk bergerak secara selaras dalam mencapai tujuan dan tugas yang telah ditetapkan.

4.4.5. Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas Kerja

yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang telah berhasil di kerjakan atau diselesaikan oleh pegawai tersebut.

4.4.6. Pegawai dapat mencapai target kerja yang harus dicapai dengan tepat waktu.

Selain mengerjakan tugasnya secara tepat waktu pegawai juga harus dapat mencapai target individunya secara tepat waktu pula hal ini membantu pegawai dalam pengembangan individu untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Tabel 4. 19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai dapat mencapai target kerja yang harus dicapai dengan tepat waktu

No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	28	44,4%
2	Setuju	26	41,3%
3	Cukup Setuju	9	14,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dalam ms papan target kerja secara tepat waktu mendapatkan hasil persentase sebesar 44,4% atau sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju 41,3% atau sebanyak 26 orang menyatakan setuju dan 14,3% lainnya atau sebanyak 9 orang menjawab cukup setuju.



Hasil responden di atas menyatakan bahwa banyak pegawai yang setuju dalam mencapai target pekerjaan secara tepat waktu karena dengan tercapainya target pekerjaan secara tepat waktu akan menunjukkan bahwa pegawai instansi telah berjalan selaras dengan target yang instansi telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

4.4.7. Pegawai selalu mendahulukan kepentingan persahaan daripada kepentingan pribadi.

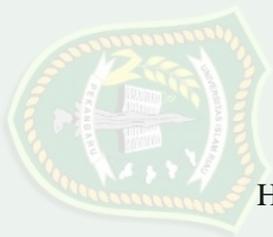
Seorang pegawai yang baik pasti dapat bersikap profesional untuk mendahulukan urusan perusahaannya dibanding urusan pribadi di saat bekerja. Sikap ini akan menunjukkan besarnya jiwa loyal seorang pegawai terhadap perusahaan atau instansi tempat pegawai itu bekerja.

Tabel 4. 20

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	38,2%
2	Setuju	22	34,9%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	5	7,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dalam selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. mendapatkan hasil persentase sebesar 38,2% atau sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju 34,9% atau sebanyak 22 orang menyatakan setuju serta 19% atau sebanyak 12 orang menjawab cukup satu , sedangkan 7,9% lainnya atau sebanyak 5 orang menjawab tidak setuju.



Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan tindakan mendahulukan kepentingan kantor dibanding dengan kepentingan pribadi agar dalam proses bekerja tidak akan bercampur dengan hal lain yang akan menghambat penyelesaian pekerjaan pegawai. Namun untuk responden yang menjawab ketidaksetuju masih menganggap bahwa pekerjaan dan urusan individu di luar pekerjaan masih dapat dicampur adukan.

4.4.8. Pegawai selalu memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus ada standar agar pekerjaan yang diselesaikan mendapat hasil yang terbaik. Setiap perusahaan akan mempunyai standar mutu yang berbeda pula tergantung dari tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai selalu memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	29	46%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan tabel di atas hasil tanggapan responden dalam memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan hasil dengan persentase 46% atau sebanyak 29 orang yang menyatakan sangat setuju lalu 35% atau sebanyak 22 orang menyatakan setuju serta 19% lainnya atau sebanyak 12 orang menjawab cukup setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan adanya standar mutu yang harus diperhatikan untuk melihat apakah hasil pekerjaan yang telah



dilakukan telah sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut atau instansi tersebut hal ini juga menjadi patokan agar pegawai dapat bekerja sesuai dan sejalan dengan tujuan serta tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

4.4.9. Analisis Deskriptif Dimensi efektivitas kerja

Pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4.4.10. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan

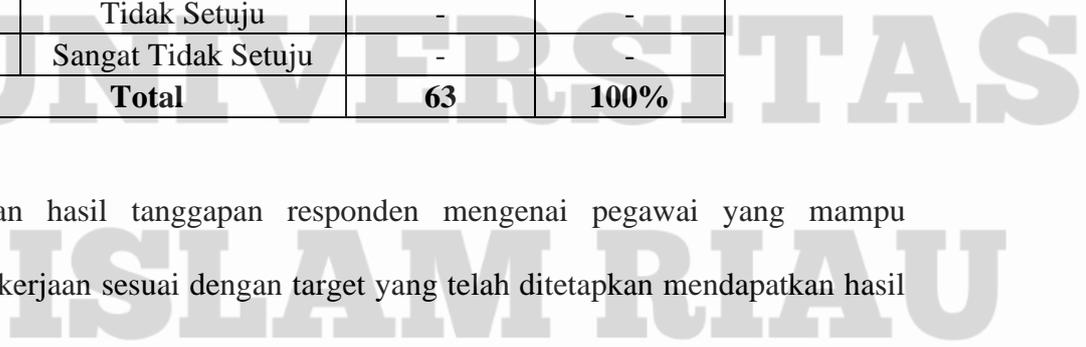
Dalam menyelesaikan pekerjaannya seorang pegawai juga diharuskan mempunyai kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi hal ini untuk menunjukkan bahwa tugas yang diberikan instansi kepada pegawai adalah tugas yang sanggup untuk dikerjakan oleh pegawainya.

Tabel 4. 22

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan

No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	30	47,6%
2	Setuju	25	39,7%
3	Cukup Setuju	8	12,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan mendapatkan hasil





persentase sebesar 47,6% atau sebanyak 30 orang yang menjawab sangat setuju lalu 39,7% atau sebanyak 25 orang menjawab setuju dan dilanjutkan oleh sisanya sebesar 12,7% atau sebanyak 8 orang menjawab cukup setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa para pegawai setuju Dengan mempunyai seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi dan mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ada.

4.4.11. Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja

Pegawai yang bekerja di sebuah instansi atau perusahaan harus mempunyai komitmen serta tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai pegawai hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seorang pegawai dalam menghadapi masalah-masalah di dalam tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut serta pegawai tersebut mempunyai komitmen yang kuat untuk menjadi bagian dari pada sebuah instansi tersebut.

Tabel 4. 23

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja

N o.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	26	41,3%
2	Setuju	30	47,6%
3	Cukup Setuju	7	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%



Hasil analisa dari tanggapan responden mengenai pegawai yang mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja mendapatkan hasil persentase sebesar 41,3% atau sebanyak 26 orang yang menjawab sangat setuju lalu dilanjutkan dengan presentasi sebesar 47,6% atau sebanyak 30 orang yang menjawab setuju lalu selebihnya sebesar 11,1% atau sebanyak 7 orang menjawab cukup setuju.

Hasil dari tanggapan responden tersebut dapat menyimpulkan bahwa pegawai sangat setuju dengan adanya rasa tanggung jawab serta komitmen yang dimiliki dari seorang pegawai dalam bekerja serta menyelesaikan tugas-tugas yang telah ia yang telah diberikan oleh instansi kepada pegawai tersebut.

4.4.12. Pegawai selalu berusaha menemukan metode kerja yang efektif

Seorang pegawai seorang pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta waktu yang telah ditetapkan oleh suatu instansi hal ini akan menimbulkan tekanan kepada masing-masing pegawai dalam rencana menyelesaikan pekerjaan tersebut hal ini membuat pegawai harus mendapatkan cara yang efektif agar pekerjaan yang ia lakukan dapat dikerjakan secara cepat dan sesuai dengan tingkat waktunya.

Tabel 4. 24

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pegawai selalu berusaha menemukan metode kerja yang efektif

No .	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	38,1%
2	Setuju	29	46%
3	Cukup Setuju	10	15,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%



Hasil analisa dari tanggapan responden mengenai pegawai yang selalu berusaha untuk menemukan metode kerja yang efektif menghasilkan hasil persentase sebesar 46% atau sebanyak 29 orang yang menyatakan setuju lalu 38,1% atau sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju dilanjutkan oleh 15,9% atau sebanyak 10 orang menyatakan cukup setuju.

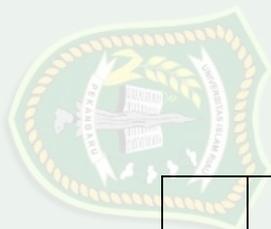
Hasil dari tanggapan responden mengenai pegawai yang selalu berusaha menemukan metode kerja yang efektif dapat disimpulkan bahwa hampir keseluruhan pegawai setuju dengan adanya metode bahwa pegawai akan selalu menemukan metode kerja yang efektif untuk memudahkan proses dari pengerjaan tugas-tugas yang telah diberikan oleh instansi hal ini juga akan akan membantu pegawai menemukan cara yang paling efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggal waktu dan mutu yang telah diberikan

4.4.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang kinerja pegawai

Berikut hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pekanbaru :

Tabel 4. 24
Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja	32	25	6	-	-	63
	Bobot skor	60	100	18			278



2	Pegawai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi	2 6	29	8	-	-	63
	Bobot skor	1 3 0	11 6	2 4	-	-	27 0
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2 5	21	11	6	-	63
	Bobot skor	1 2 5	84	33	12	-	25 2
4	Pegawai dapat mencapai target kerja yang harus dicapai dengan tepat waktu	2 8	26	9	-	-	63
	Bobot skor	1 4 0	104	2 7	-	-	27 1
5	Pegawai selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi	2 4	22	12	5	-	63
	Bobot skor	1 2 0	88	3 6	-	-	25 4
6	Pegawai selalu memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan	2 9	22	1 2	-	-	63
	Bobot skor	1 4 5	88	3 6	-	-	26 9
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	3 0	25	8	-	-	36
	Bobot skor	1 5 0	100	2 4	-	-	27 4

8	Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	2 6	30	7	-	-	63
	Bobot skor	1 3 0	120	2 1	-	-	27 1
9	Pegawai selalu berusaha menemukan metode kerja yang efektif	2 4	29	1 0	-	-	63
	Bobot skor	1 2 0	116	3 0	-	-	26 6
Total skor							2405
Skor tertinggi 9x5x63							2835
Skor terendah 9x1x63							567
Nilai interval							453, 6
Kriteria penilaian							Baik

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa skor perolehan dari Jawa barat responden mengenai komunikasi internal diperoleh skor 2405 sehingga kriteria jawaban respon adalah cukup baik yaitu berada pada interval 2500 hingga berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian. :

$$\text{Nilai Interval} = \underline{\text{Nilai Maksimum}} - \underline{\text{Nilai Minimum}} = \underline{2835 - 567} = 453,6$$

Jumlah kelas 5

Tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai :

Sangat baik : 2380 - 2832



Baik	:1927 - 2379
Cukup baik	: 1475 - 1926
Tidak baik	: 1021 - 1473
Sangat tidak baik	: 567 – 1020

Berdasarkan tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada kategori Sangat Baik dikarenakan total skor 2405 berada di antara skor 2380 hingga 2832. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu ada di pertanyaan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja dengan skor 278 sedangkan skor terendah berada pada pertanyaan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor 252

4.5. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

4.5.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X). Apakah variabel berhubungan positif atau negatif. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Tabel 4. 25
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,341	2,729		3,789	,000
	Komunikasi Interpersonal (X)	,739	,072	,796	10,258	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 10,341 + 0,739 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,341 artinya bahwa jika tidak ada Komunikasi Interpersonal (X) maka nilai konsisten Kinerja (Y) adalah sebesar 10,341.
2. Koefisien regresi Variabel Komunikasi Interpersonal (X) sebesar 0,739 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Komunikasi Interpersonal (X), maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,739 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Komunikasi Interpersonal (X) sebesar 10,258 artinya $> t$ -tabel 1,999. Dengan nilai signifikansi Komunikasi Interpersonal (X) sebesar $0,000 < probabilitas 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Komunikasi Interpersonal (X) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”.



4.5.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel bebas Komunikasi Interpersonal (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat nilai hubungan kedua variabel tersebut. Jika nilai signifikansi $< 0,005$ dan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya. Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 26
Uji Koefisien Korelasi (R)

Correlations			
		Komunikasi Interpersonal (X)	Kinerja (Y)
Komunikasi Interpersonal (X)	Pearson Correlation	1	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan 2021

Berikut ini dapat dilihat penjabaran dari hasil pengujian uji koefisien korelasi :

1. Nilai Pearson correlation Komunikasi Interpersonal (X) $0,796 > r\text{ tabel } 0,248$ dan nilai sig Komunikasi Interpersonal (X) $0,000 < 0,005$.

2. Nilai Pearson correlation Kinerja (Y) $0,796 > r$ tabel $0,248$ dan nilai sig Kinerja (Y) $0,000 < 0,005$.

3. Nilai Pearson correlation $0,794$ berada pada kriteria $0,61$ s/d $0,80$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Komunikasi Interpersonal dan Kinerja yang positif dan signifikan. Serta korelasi yang terjadi antara Komunikasi Interpersonal dan Kinerja “Korelasi Kuat”

4. Adapun acuan pedoman derajat hubungan sebagai berikut

- Nilai Pearson Correlation $0,00$ s/d $0,20$ = tidak ada korelasi
- Nilai Pearson Correlation $0,21$ s/d $0,40$ = korelasi lemah
- Nilai Pearson Correlation $0,41$ s/d $0,60$ = korelasi sedang
- Nilai Pearson Correlation $0,61$ s/d $0,80$ = korelasi kuat
- Nilai Pearson Correlation $0,81$ s/d $1,00$ = korelasi sempurna

4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 27
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,627	2,09605
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X)				

Sumber: Data Olahan 2021

ISLAM RIAU



Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,633 atau 63,3%. Artinya variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X) mempengaruhi variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 63,3%. Sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.5.4. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yakni Komunikasi Interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,999. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,341	2,729		3,789	,000
	Komunikas Interpersonal (X)	,739	,072	,796	10,258	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Komunikasi Interpersonal (X), t-hitung adalah sebesar 10,258 > t-tabel 1,999 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka



Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja (Y) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{T-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 63 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 61) \\ &= t 1,999 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas (X)
 α = 0,05

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel komunikasi interpersonal diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Di mana Dari hasil regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil penelitian yaitu komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru. Hubungan keeratan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dinas dikategorikan kuat hal ini dapat dipastikan dengan melihat nilai dari korelasi r memperoleh nilai sebesar 0,794 atau sebesar 79,4% dapat dikatakan kuat karena berada pada kriteria 0,61 sampai dengan 0,80. Dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,633 atau sebesar



63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang telah diteliti di dalam penelitian ini.

Pada variabel komunikasi interpersonal frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan dengan skor sebesar 275 . Dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru dapat bersikap positif dalam menghadapi tugas tugasnya dengan tenang . sedangkan untuk variabel komunikasi interpersonal dengan frekuensi jawaban terendah terdapat pada pertanyaan apakah pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaannya serta apakah pegawai secara leluasa dapat bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas-tugas yang kurang dipahami dengan skor 251 yang dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang bekerja di Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru cenderung tidak dapat melakukan interaksi serta memberikan respon yang baik kepada sesama rekan kerjanya mengenai permasalahan individu serta feedback atau respon yang diberikan pada individu tersebut

Pada variabel kinerja pegawai frekuensi jawaban responden tertinggi terdapat pada pertanyaan pengalaman kerja yang telah dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja dengan skor 278 artinya bahwa pegawai dengan pengalaman yang lebih lama bekerja pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru akan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya lebih mudah dibanding dengan pegawai yang masih atau belum memiliki pengalaman yang sudah lama. Sedangkan frekuensi jawaban responden yang terendah terdapat pada pertanyaan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor 252. Artinya bahwa banyak



pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan atau instansi secara tepat waktu atau sesuai dengan tenggat deadline yang telah diberikan



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru maka artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pegawai maka semakin meningkat hasil kinerja pegawai di instansi tersebut.
2. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru. Maka artinya komunikasi interpersonal sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru.
3. Nilai uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besaran kontribusi komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru (DLHK) penulis dapat memberikan saran sebagai berikut.

- 1 Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Pekanbaru instansi dihadapkan untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan komunikasi yang terjadi antar sesama ke pegawai sebagai bentuk



kerjasama tim dalam penyelesaian masalah serta tugas-tugas yang telah diberikan oleh instansi agar dapat meningkatkan tingkat kinerja dari masing-masing pegawai di instansi tersebut.

- 2 Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden tentang Komunikasi interpersonal yang terendah pada pertanyaan apakah pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaannya serta apakah pegawai secara leluasa dapat bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas-tugas yang kurang dipahami. Disini pegawai masih kesulitan untuk mendapatkan respon yang baik serta leluasa untuk bertanya kepada sesama rekan kerjanya. Semoga kedepannya pegawai lebih meningkatkan kepedulian terhadap sesama karyawan untuk agar masalah yang ada serta tugas tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 3 Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai yang terendah terdapat pada pertanyaan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Artinya bahwa banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan atau instansi secara tepat waktu atau sesuai dengan tenggat deadline yang telah diberikan
- 4 Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian lain dan menyempurnakan penelitian ini dengan mengkaji beberapa dari variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK. Cabang Makassar Kartini . *Skripsi* , 106.
- Adhytia, I. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur . *skripsi*, 119.
- Adibba, A. Z. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember . *SKRIPSI*, 77.
- Ardini, L. (2009). Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Parkir Kota Surabaya . 21.
- Asrarullah, F. F. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat. *Skripsi Ekonomi*, 118.
- Azisyah, A. N. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. *journal economic*, 108.
- Bangun, P. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barso, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Cagara, H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dharmawan, I. M. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Skripsi* , 201.



Dita Fariska, K. C. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Economic Journal*, 10.

Dr. H. MASRAM, S. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Jakarta Pusat: Zifatama Publisher.

Fitriani, R. Y. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Caturharjo Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman. *skripsi ekonomi*, 218.

Hartani, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang . *Skripsi* , 155.

Hasan, A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Intervening (studi pada perusahaan Unik). *Skripsi Manajemen* , 160.

Irani, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Emas Kresno Kota Tegal. *skripsi manajemen* , 102.

Irwansyah, S. D. (2019). komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemerintah . *Jurnal Komunikasi* , 19.

Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *journal of business studies*, 12.

Lestari, E. (2006). *Komunikasi Yang Efektif*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Mardiah, S. (2021). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Komunikasi PT. IMKOM (Inspirasi Media Komunikasi). *Skripsi* , 102.

Nasri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pada Karyawan (Studi Pada PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta). *jurnal ekobis dewantara*, 17.



Novitasari, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri. 18.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: zifatama publisher.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Selsia kartika sari, p. b. (2015). Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang *journal management*, 5.

Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Solihin, B. S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komite Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13.

Tuhteru, W. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah . *Skripsi Fisipol* , 135.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Pegawai Dinas

Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Responden yang terhormat,
Saya Mahasiswa Universitas Islam Riau

Nama : Aisha Nabila

NIM : 185210271

Melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru**”. Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaannya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Identitas Responden

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





Nama :

Jenis Kelamin :

a. Laki - Laki

b. Perempuan

Petunjuk Pengisian ;

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan seksama.
2. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan tanggapan anda pada kolom yang disediakan.
 1. Pegawai dapat bersikap terbuka kepada sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan
a. Sangat baik b. Baik c. Cukup baik d. Tidak baik e. Sangat Tidak baik
 2. Pegawai mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan
a. Sangat baik b. Baik c. Cukup baik d. Tidak baik e. Sangat Tidak baik
 3. Pegawai dapat saling membantu masalah antara rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan
a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju
 4. Pegawai dapat menyampaikan gagasan/ide dalam rapat terbuka
a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju
 5. Pegawai dapat saling memberi dukungan kepada sesama rekan kerja
a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju
 6. Pegawai dapat menerima Kritik yang ditujukan kepada diri sendiri
a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju



7. Pegawai dapat mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi didalam pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Pegawai dapat menyatukan persepsi /pandangan dalam melaksanakan tugas dapat kelompok kerja
 - a. Sangat baik
 - b. baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat Tidak baik
9. Pegawai leluasa bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami
 - a. Sangat baik
 - b. baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat Tidak baik
10. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai dalam bekerja
 - a. Sangat baik
 - b. baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat Tidak baik
11. Pegawai berintegritas dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
12. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
13. Pegawai dapat mencapai target kerja yang harus dicapai dengan tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
14. Pegawai selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
15. Pegawai selalu memperhatikan standar mutu hasil pekerjaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
16. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju



17. Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

18. Pegawai selalu berusaha menemukan metode kerja yang efektif

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

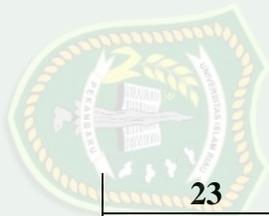
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



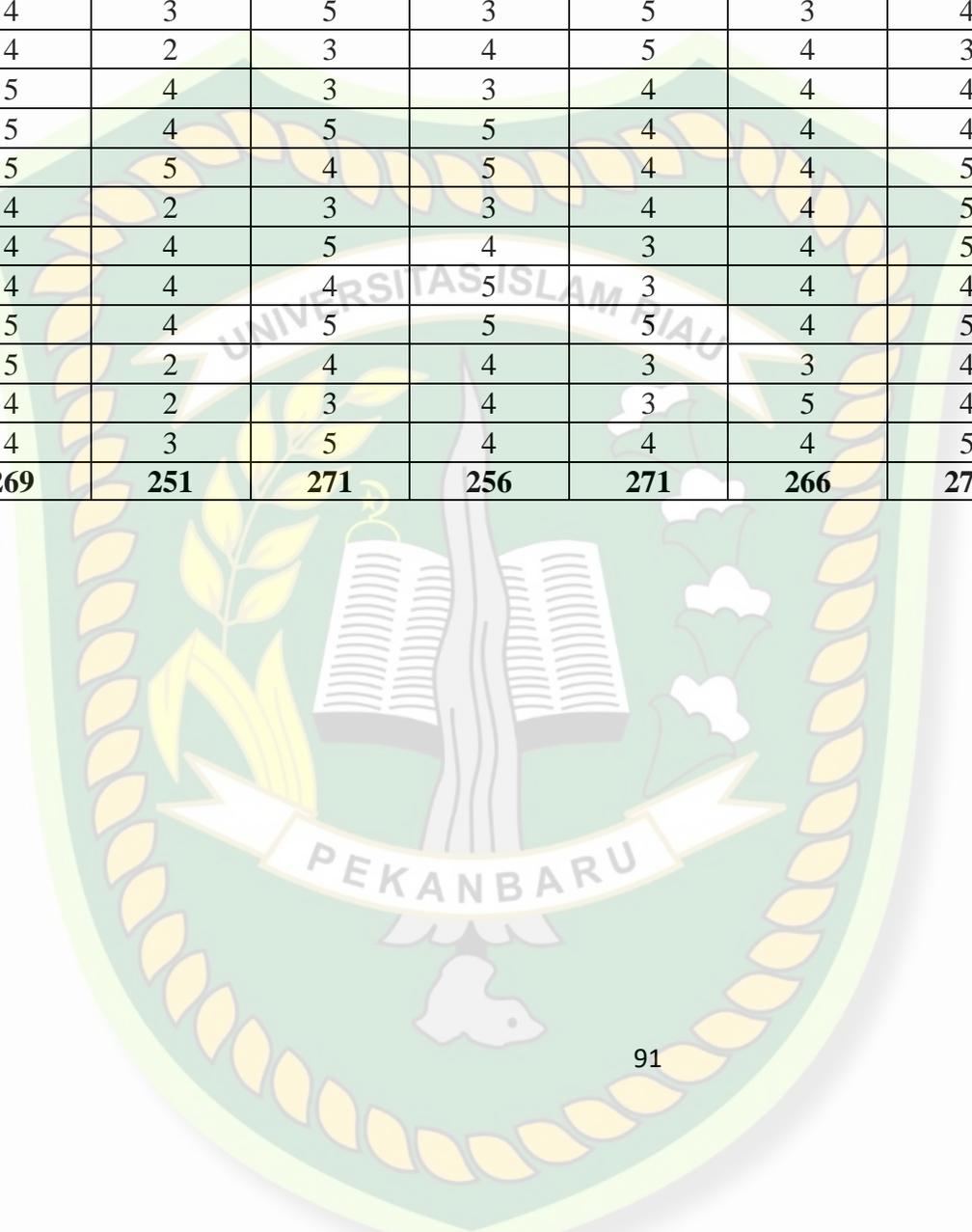
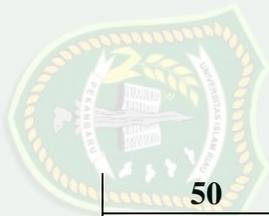
LAMPIRAN 2: HASIL NILAI ANGKET VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)

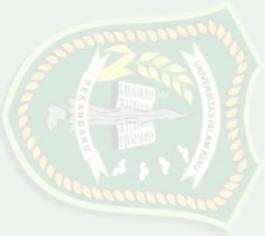
No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	Total Skor X
1	3	4	3	4	5	5	5	3	4	36
2	4	4	5	3	5	4	5	4	2	36
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	38
6	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
8	4	5	4	4	5	3	3	4	2	34
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
10	3	3	5	2	4	4	5	4	3	33
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
12	3	5	5	2	5	4	4	3	3	34
13	4	4	5	3	5	3	3	4	5	36
14	4	3	4	4	4	4	3	3	5	34
15	5	4	3	3	4	4	4	3	2	32
16	5	3	5	5	4	4	4	5	4	39
17	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41
18	4	2	3	4	4	3	5	5	4	34
19	4	4	5	5	3	4	5	3	3	36
20	4	4	4	5	3	4	4	3	2	33
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
22	5	5	4	4	3	3	4	4	5	37



23	4	5	3	4	3	5	4	4	4	36
24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
25	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
26	4	3	4	4	4	5	5	5	2	36
27	4	5	4	4	5	5	3	4	3	37
28	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
29	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
30	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39
31	5	3	5	2	5	5	4	4	3	36
32	4	3	4	5	3	5	5	4	4	37
33	3	5	4	4	4	4	5	5	3	37
34	3	4	3	5	3	4	4	3	4	33
35	5	4	4	3	5	3	4	5	2	35
36	5	3	5	3	5	4	3	4	4	36
37	3	2	4	5	5	4	4	5	3	35
38	4	5	3	5	5	5	5	5	5	42
39	5	4	4	2	5	4	4	3	3	34
40	3	4	3	4	5	5	5	4	4	37
41	5	4	5	3	5	4	5	5	4	40
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
43	5	3	4	5	4	4	4	5	4	38
44	5	5	5	3	4	4	4	5	4	39
45	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
47	4	5	4	4	5	3	3	4	2	34
48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
49	3	2	5	4	4	4	5	4	4	35

50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
51	3	4	5	2	5	4	4	3	3	33
52	4	3	5	3	5	3	4	4	5	36
53	4	2	3	4	5	4	3	3	5	33
54	5	4	3	3	4	4	4	3	3	33
55	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
56	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41
57	4	2	3	3	4	4	5	5	5	35
58	4	4	5	4	3	4	5	3	3	35
59	4	4	4	5	3	4	4	3	2	33
60	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
61	5	2	4	4	3	3	4	4	5	34
62	4	2	3	4	3	5	4	4	5	34
63	4	3	5	4	4	4	5	5	3	37
JML	269	251	271	256	271	266	275	266	251	2376





LAMPIRAN 3 :

HASIL NILAI ANGKET VARIABEL KINERJA (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y8	Y.9	Total Skor Y
1	5	5	3	3	2	4	5	4	4	35
2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
7	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
8	3	4	2	3	5	3	4	4	5	33
9	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
10	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38
11	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
12	5	3	5	4	3	3	5	4	3	35
13	5	4	4	4	3	5	3	5	4	37
14	5	5	3	4	4	5	4	4	3	37
15	4	5	2	3	5	3	4	4	3	33
16	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
17	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
18	4	4	3	4	2	4	3	4	4	32
19	4	4	5	4	3	3	5	5	4	37
20	5	4	5	5	3	3	4	4	4	37

21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
22	4	4	5	5	5	4	3	3	4	37
23	4	3	5	5	4	4	5	4	5	39
24	4	4	4	4	4	5	5	3	4	37
25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
26	4	4	4	5	3	5	3	4	5	37
27	4	4	3	5	4	4	5	5	3	37
28	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
29	4	3	4	5	5	4	5	4	4	38
30	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
31	3	3	5	4	2	4	4	4	5	34
32	5	5	3	4	4	5	4	3	4	37
33	3	5	5	4	2	3	5	4	4	35
34	4	3	2	4	4	4	4	3	3	31
35	3	4	3	4	5	4	4	5	4	36
36	5	5	3	5	3	4	3	4	4	36
37	3	5	3	4	3	5	4	5	4	36
38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
39	4	5	2	4	4	3	5	3	3	33
40	5	5	3	4	3	4	5	4	4	37
41	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
43	4	3	5	5	5	4	4	4	4	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41

46	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
47	3	4	2	3	5	3	4	4	5	33
48	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
49	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38
50	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
51	5	4	5	4	3	3	5	4	4	37
52	5	4	4	3	3	5	3	5	4	36
53	5	5	3	3	4	5	4	4	4	37
54	4	5	2	3	5	3	4	4	3	33
55	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
56	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
57	4	4	3	4	3	5	3	4	4	34
58	4	4	5	4	2	3	5	5	3	35
59	5	4	5	5	3	3	4	4	4	37
60	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
61	4	4	5	4	5	4	3	3	4	36
62	4	3	5	3	4	4	5	4	5	37
63	4	4	4	4	4	5	5	3	4	37
JML	278	270	254	271	254	269	274	271	266	2407

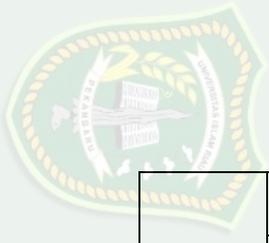


Lampiran 4:

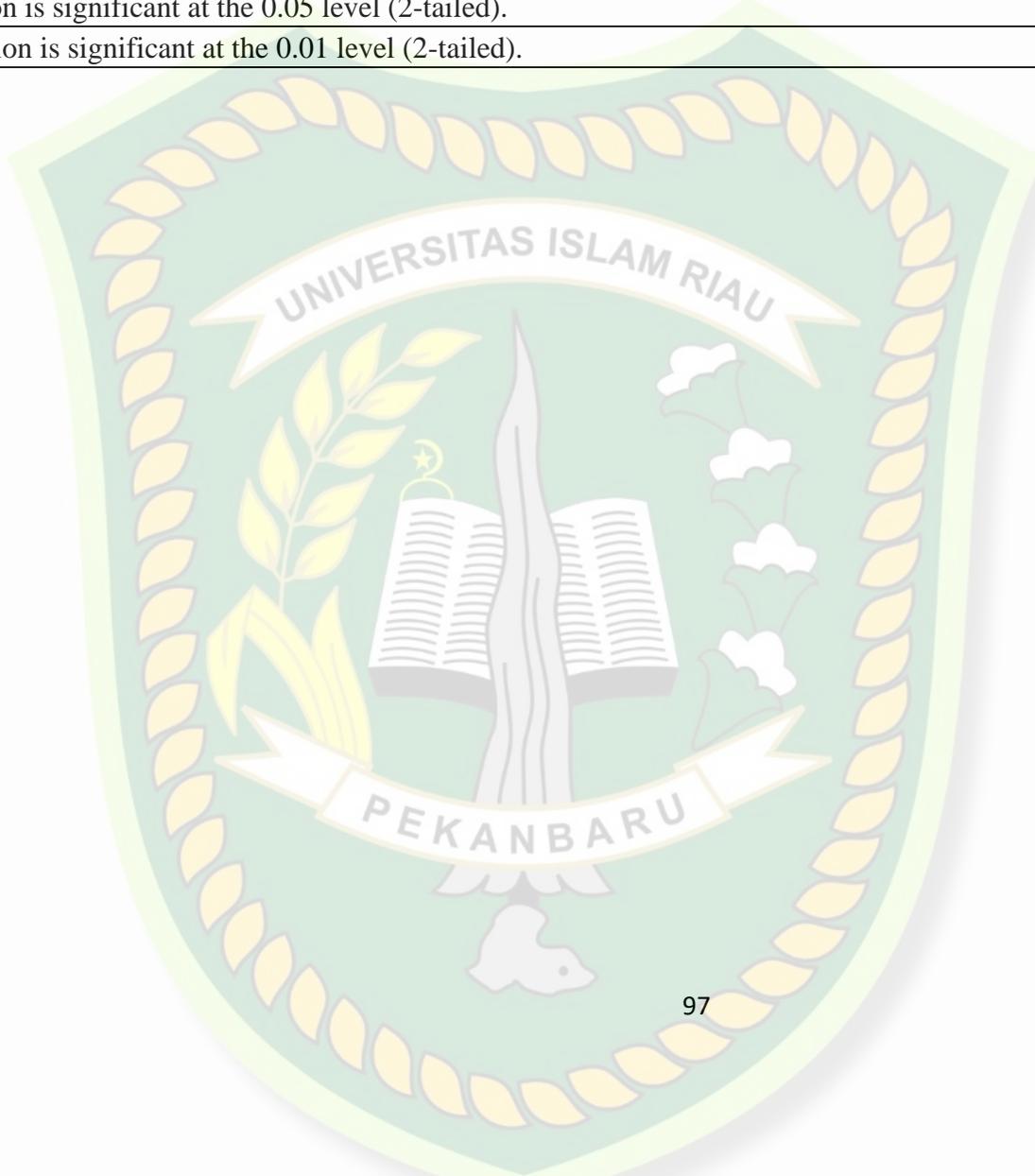
Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal(X)

Correlations											
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	Total.Skor_X
X.1	Pearson Correlation	1	,146	,210	,120	-,004	-,062	-,075	,305*	,243	,410**
	Sig. (2-tailed)		,255	,099	,351	,975	,628	,560	,015	,055	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.2	Pearson Correlation	,146	1	,201	,207	,229	,252*	,105	,068	,091	,540**
	Sig. (2-tailed)	,255		,115	,104	,071	,046	,415	,597	,478	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.3	Pearson Correlation	,210	,201	1	-,050	,271*	-,040	,191	,243	,106	,448**
	Sig. (2-tailed)	,099	,115		,699	,032	,757	,134	,055	,409	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.4	Pearson Correlation	,120	,207	-,050	1	-,237	,287*	,214	,245	,367**	,525**
	Sig. (2-tailed)	,351	,104	,699		,061	,023	,092	,053	,003	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

X.5	Pearson Correlation	-,004	,229	,271*	-,237	1	,059	-,030	,251*	,089	,336**
	Sig. (2-tailed)	,975	,071	,032	,061		,644	,813	,048	,490	,007
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.6	Pearson Correlation	-,062	,252*	-,040	,287*	,059	1	,284*	,123	,257*	,464**
	Sig. (2-tailed)	,628	,046	,757	,023	,644		,024	,335	,042	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.7	Pearson Correlation	-,075	,105	,191	,214	-,030	,284*	1	,335**	,208	,466**
	Sig. (2-tailed)	,560	,415	,134	,092	,813	,024		,007	,102	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.8	Pearson Correlation	,305*	,068	,243	,245	,251*	,123	,335**	1	,317*	,622**
	Sig. (2-tailed)	,015	,597	,055	,053	,048	,335	,007		,011	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X.9	Pearson Correlation	,243	,091	,106	,367**	,089	,257*	,208	,317*	1	,643**
	Sig. (2-tailed)	,055	,478	,409	,003	,490	,042	,102	,011		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total.S kor_X	Pearson Correlation	,410**	,540**	,448**	,525**	,336**	,464**	,466**	,622**	,643**	1



Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										



Lampiran 5.

Hasil uji reliabilitas variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded	0	0,0
	Total	63	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,621	9

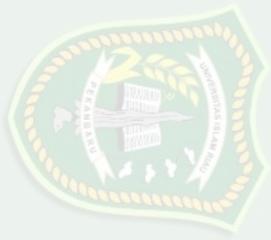
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



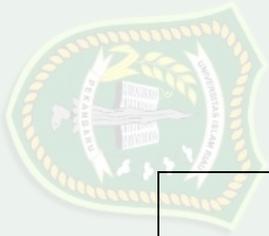
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 6. :
Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

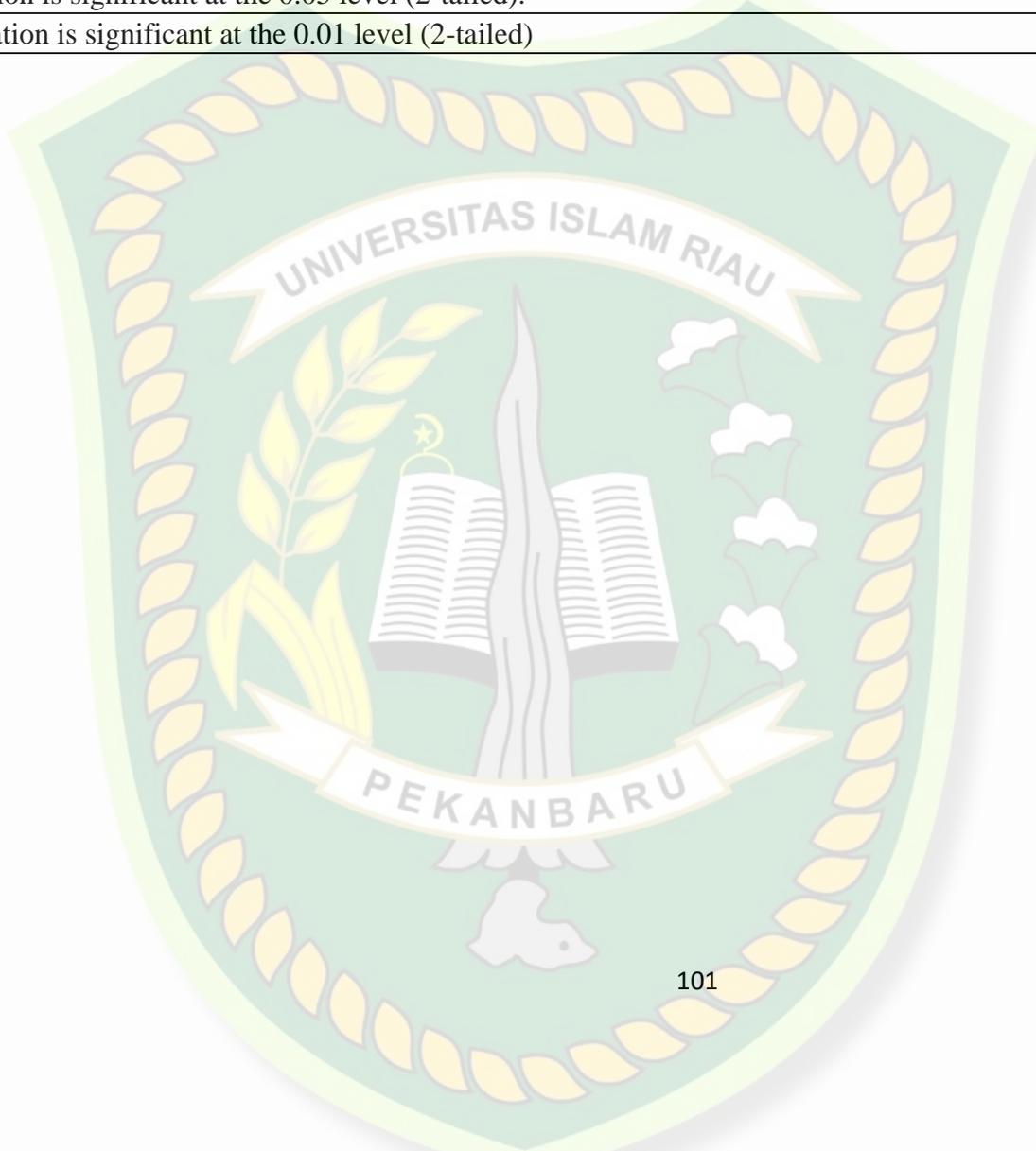
Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y8	Y.9	Total.Skor_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,270*	,227	,177	,056	,349**	,136	,153	,008	,501**
	Sig. (2-tailed)		,032	,074	,166	,665	,005	,287	,233	,953	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	,270*	1	-,278*	-,081	,085	,251*	,058	,199	,033	,291*
	Sig. (2-tailed)	,032		,027	,529	,506	,047	,652	,119	,794	,021
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	,227	-,278*	1	,448**	-,001	,095	,265*	,307*	,385**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,074	,027		,000	,993	,457	,036	,015	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	,177	-,081	,448**	1	,177	,263*	,044	,249*	,089	,537**
	Sig. (2-tailed)	,166	,529	,000		,166	,037	,730	,049	,486	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63



Y.5	Pearson Correlation	,056	,085	-,001	,177	1	,187	,080	,036	,182	,443**
	Sig. (2-tailed)	,665	,506	,993	,166		,141	,532	,781	,154	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson Correlation	,349**	,251*	,095	,263*	,187	1	-,088	,282*	,364**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,005	,047	,457	,037	,141		,491	,025	,003	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.7	Pearson Correlation	,136	,058	,265*	,044	,080	-,088	1	,221	,200	,413**
	Sig. (2-tailed)	,287	,652	,036	,730	,532	,491		,081	,117	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	,153	,199	,307*	,249*	,036	,282*	,221	1	,302*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,233	,119	,015	,049	,781	,025	,081		,016	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.9	Pearson Correlation	,008	,033	,385**	,089	,182	,364**	,200	,302*	1	,573**
	Sig. (2-tailed)	,953	,794	,002	,486	,154	,003	,117	,016		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total.Skor_Y	Pearson Correlation	,501**	,291*	,581**	,537**	,443**	,586**	,413**	,582**	,573**	1



	Sig. tailed) (2-	,000	,021	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)												



Lampiran 7.

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,619	9

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 8.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, koefisien Korelasi

(R)

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal (X) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,627	2,09605
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X)				

Correlations			
		Komunikasi Interpersonal (X)	Kinerja (Y)
Komunikasi Interpersonal (X)	Pearson Correlation	1	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

DOKUMENTASI

