

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sementara itu menurut Sedarmayanti (2007:260) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan. Hasil kerja tersebut tentunya terdapat persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dan dapat ditunjukkan buktinya. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

##### **2.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja

yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

#### **2.1.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja**

Dalam suatu perusahaan penilaian kinerja mempunyai tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2016:288) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara peribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Prawirosentono (2011:27), yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu perusahaan yang dimiliki seorang pegawai kepada pegawai yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Adalah taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

5. Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

## 6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

#### 1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

#### 3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.2 Komunikasi Interpersonal

### 2.2.2 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (2011:5), komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah “proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Sedangkan menurut Miftah Thoha (2012:190) menyebutkan komunikasi interpersonal adalah sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil orang-orang, dengan suatu akibat umpan balik dengan segera.

Berdasarkan pengertian komunikasi interpersonal dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pesan yang dilakukan seseorang kepada orang lain dengan adanya umpan balik.

### 2.2.3 Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012:361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

1. Fungsi Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah

menjalankan fungsi pengawasan. Di samping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya, apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan mengendalikan perilaku anggota.

2. Sebagai Motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja pegawai dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Sebagai Emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam perusahaan tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

#### **2.2.4 Proses Komunikasi Interpersonal**

Menurut Bangun (2012:362), Proses komunikasi antara lain:

1. Pengirim mempunyai ide

Langkah pertama dalam proses komunikasi adalah pengirim mempunyai ide. Langkah ini dilakukan sebelum terbentuk pesan yang akan disampaikan ke penerima pesan. Ide yang ingin disampaikan dipengaruhi oleh faktor dari diri pengirim, seperti suasana hati, situasi dan sebagainya. Setiap orang punya cara yang berbeda dalam menyampaikan pesan, tergantung pada bagaimana seseorang tersebut memaknai suatu ide. Cara

seseorang dalam memaknai suatu objek berbeda-beda sehingga berbeda pula cara menyampaikannya dalam bentuk pesan kepada orang lain.

## 2. Pengkodean ide

Tahap berikutnya dalam proses komunikasi adalah pengkodean (*encode*). Hal ini berarti mengubah ide menjadi simbol agar dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan. Pengirim pesan perlu cermat agar pesan yang disampaikan tidak salah dipahami oleh penerima. Komunikator perlu secara cermat melakukan pengkodean terhadap ide.

## 3. Menyampaikan pesan melalui media komunikasi

Pesan dapat disampaikan melalui media komunikasi seperti media komunikasi elektronik maupun non elektronik. Penyampaian komunikasi dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan. Penyampaian komunikasi secara lisan sangat baik digunakan bila pesan yang disampaikan relatif pendek. Namun, pesan yang relatif panjang baik digunakan secara tertulis. Oleh karena itu, dalam memilih saluran yang terbaik perlu diketahui sifat pesan yang disampaikan.

## 4. Penerimaan ide

Setelah pesan dikirim melalui media komunikasi yang tepat, maka langkah selanjutnya pesan diterima oleh penerima pesan. Penerima pesan menerima dengan membaca atau mendengar tergantung bentuk pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Apabila pihak penerima pesan lebih suka mendengar dari pada membaca, berarti pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan adalah dalam bentuk lisan. Pada umumnya, penyampaian pesan lebih suka menyampaikan pesan secara lisan daripada tertulis, karena penyampaian pesan secara tertulis membutuhkan waktu yang relatif lama.

#### 5. Menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan pesan. Langkah ini berkaitan dengan pemahaman penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Cara dan jenis saluran yang digunakan dalam kegiatan komunikasi sangatlah penting. Keberhasilan penyampaian pesan dalam kegiatan komunikasi apabila pesan yang disampaikan dapat dipahami jelas oleh penerima pesan.

#### 6. Umpan balik

Tahap terakhir dalam proses komunikasi adalah umpan balik (*feed back*). Umpan balik merupakan tanggapan (*respon*) penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Adanya umpan balik dalam proses komunikasi bergantung pada hasil penafsiran pesan. Pesan yang dapat dipahami dengan baik oleh penerima pesan menimbulkan adanya respon, sebaliknya pesan yang sulit dipahami tidak akan direspon oleh penerima pesan sehingga tidak menimbulkan umpan balik atas pesan tersebut.

### **2.2.5 Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal**

Proses komunikasi interpersonal akan terjadi apabila ada pengirim menyampaikan informasi berupa lambang verbal maupun non verbal kepada penerima dengan menggunakan medium suara manusia, maupun dengan medium tulisan. Menurut Suranto (2011:7-9), komponen-komponen komunikasi interpersonal, antara lain:

#### 1. Sumber/komunikator

Sumber/komunikator merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Kebutuhan dapat berupa keinginan untuk memperoleh pengakuan sosial sampai keinginan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Komunikator adalah individu yang menciptakan, memformulasikan, dan menyampaikan pesan.

## 2. *Encoding*

*Encoding* adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan. *Encoding* merupakan tindakan memformulasikan isi pikiran ke dalam simbol-simbol, kata-kata, dan sebagainya. Tindakan tersebut dilakukan agar komunikator merasa yakin dengan pesan yang disusun dan cara penyampaiannya.

## 3. Pesan

Pesan merupakan hasil *encoding*. Pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain. Pesan disampaikan oleh komunikator untuk diterima dan diinterpretasi oleh komunikan. Komunikasi akan efektif apabila komunikan menginterpretasi makna pesan sesuai yang diinginkan oleh komunikator.

## 4. Saluran

Saluran merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum. Komunikasi interpersonal menggunakan saluran atau media karena situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan dilakukan komunikasi secara tatap muka. Misalnya hp digunakan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain karena kedua orang tersebut saling berjauhan. Komunikasi secara tatap muka, komunikasi interpersonal tatap muka akan lebih efektif.

## 5. Penerima/komunikan

Penerima/Komunikan adalah seseorang yang menerima, mamahami, dan menginterpretasi pesan. Dalam komunikasi interpersonal, penerima selain menerima pesan juga melakukan proses interpretasi dan memberikan umpan balik. Berdasarkan

umpan balik dari komunikan inilah, dapat diketahui apakah makna pesan dapat dipahami oleh komunikator dan komunikan.

6. *Decoding*

*Decoding* merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macam-macam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah kedalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna. Dimulai dari proses sensasi, yaitu proses di mana indera menangkap stimuli. Proses sensasi dilanjutkan dengan persepsi, yaitu proses memberi makna atau *decoding*.

7. Respon

Respon yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan. Respon dapat berfikir positif, netral, maupun negatif. Respon positif apabila sesuai kehendak komunikator. Netral berarti respon tidak menerima ataupun menolak keinginan komunikator. Dikatakan respon negatif apabila tanggapan yang diberikan bertentangan dengan yang diinginkan komunikator.

8. Gangguan (*noise*)

Gangguan atau *noise* atau *barier* beraneka ragam. *Noise* dapat terjadi di dalam komponen-komponen manapun dari sistem komunikasi. *Noise* merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan psikis.

9. Konteks Komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu, dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan. Konteks waktu menunjuk pada waktu kapan komunikasi tersebut dilaksanakan, misalnya: pagi, siang, sore, malam. Konteks nilai, meliputi nilai sosial dan budaya yang mempengaruhi suasana komunikasi,

seperti: adat istiadat, suasana rumah, norma sosial, norma pergaulan, etika, tata karma, dan sebagainya.

### **2.2.6 Indikator Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal tidak jauh berbeda dengan bentuk perilaku orang-orang, ada kalanya efektif ada kalanya tidak efektif. Menurut Miftah Thoha (2012:191) suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan lima hal berikut ini, yaitu :

#### **1. Keterbukaan**

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua informasi yang datang kepadanya.

#### **2. Empati**

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

#### **3. Dukungan**

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi interpersonal yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan seperti gerakan anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.

#### **4. Kepositifan**

Dalam komunikasi interpersonal kualitas ini paling sedikit tiga aspek perbedaan atau unsur. Pertama, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Kedua, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Ketiga, suatu perasaan positif dalam situasi

komunikasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama.

#### 5. Kesamaan

Komunikasi interpersonal akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi. Jelas mereka bisa berkomunikasi. Akan tetapi jika komunikasi mereka menginginkan efektif, hendaknya diketahui kesamaan-kesamaan kepribadian diantara mereka. Dengan demikian komunikasi yang dijalankan akan lebih mengenai sasaran karena akan terciptanya saling pengertian.

### 2.3 Stres Kerja

#### 2.3.2 Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2011:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dan menurut Hasibuan (2014:76) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dan menurut Hasibuan (2014:3) stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dalam diri seseorang dengan adanya perasaan tertekan sehingga dapat memicu kinerja seseorang tersebut menurun.

#### 2.3.3 Penyebab Umum Stres

Moorhead dan Griffin dalam Bernadetta Dian Retnani (2016) mengategorikan penyebab umum stres menjadi dua, yaitu :

## 1. Stressor Organisasi

Stressor perusahaan adalah berbagai faktor ditempat kerja yang dapat menyebabkan stres.

### a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Di luar tekanan terkait tugas spesifik, aspek lain dari pekerjaan dapat menghadirkan ancaman fisik pada kesehatan seseorang. Seseorang dalam pekerjaan relatif aman kemungkinan tidak akan terlalu khawatir akan kehilangan posisi tersebut. Selain itu, kelebihan beban juga dapat menyebabkan stres ketika seseorang mempunyai lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ditangani.

### b. Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik adalah stressor yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperature dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada pegawai.

### c. Tuntutan Peran

Tuntutan peran adalah stressor yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan oleh seseorang. Kesalahan dapat muncul dalam proses ini yang dapat menghasilkan masalah yang memicu stres yang disebut ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban peran.

### d. Tuntutan Antarpersonal

Tuntutan antarpersonal adalah stressor yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan, dan konflik kepribadian. Tekanan kelompok dapat meliputi tekanan untuk membatasi hasil dan tekanan untuk mematuhi norma kelompok. Tekanan kepemimpinan dapat meliputi perbedaan sifat kepemimpinan dengan pegawai. Tekanan kepribadian

dapat terjadi ketika dua orang atau lebih harus bekerja meskipun kepribadian mereka berbeda.

## 2. Stressor Kehidupan

### a. Perubahan Kehidupan

Perubahan kehidupan adalah semua perubahan berarti dalam situasi pribadi atau kerja seseorang, terlalu banyak perubahan kehidupan dapat menimbulkan masalah kesehatan. Perubahan besar dalam kehidupan seseorang dapat menimbulkan stres dan akhirnya penyakit. Kejadian yang dapat menyebabkan stres diantaranya dipecat, pensiun, dan perubahan tempat tinggal.

### 2.3.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2011: 157) Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu :

#### 1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktifitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

#### 2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Pegawai yang beragama islam bisa melakukannya setelah sholat Dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.

#### 3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

#### 4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini pegawai secara periode waktu yang

dikontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### **2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:158) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya maka ada tiga pola dalam mengatasi stres yaitu :

##### **1. Pola Sehat**

Adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meski pun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

##### **2. Pola Harmonis**

Adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu mnghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

##### **3. Pola Patologis**

Ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik mau pun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang

berbahaya karena bisa menimbulkan masalah-masalah yang buruk.

### 2.3.5 Indikator Stres

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014:77) adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja  
Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin  
Tekanan dan sikap pemimpin kurang adil dan wajar
3. Waktu kerja dan peralatan kerja  
Waktu kerja terbatas dan kurang memadainya peralatan
4. Konflik kerja  
Hubungan tidak baik dengan pemimpin dan kelompok kerja
5. Masalah Keluarga  
Masalah anak, istri, mertua dll

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti dijabarkan pada table berikut :

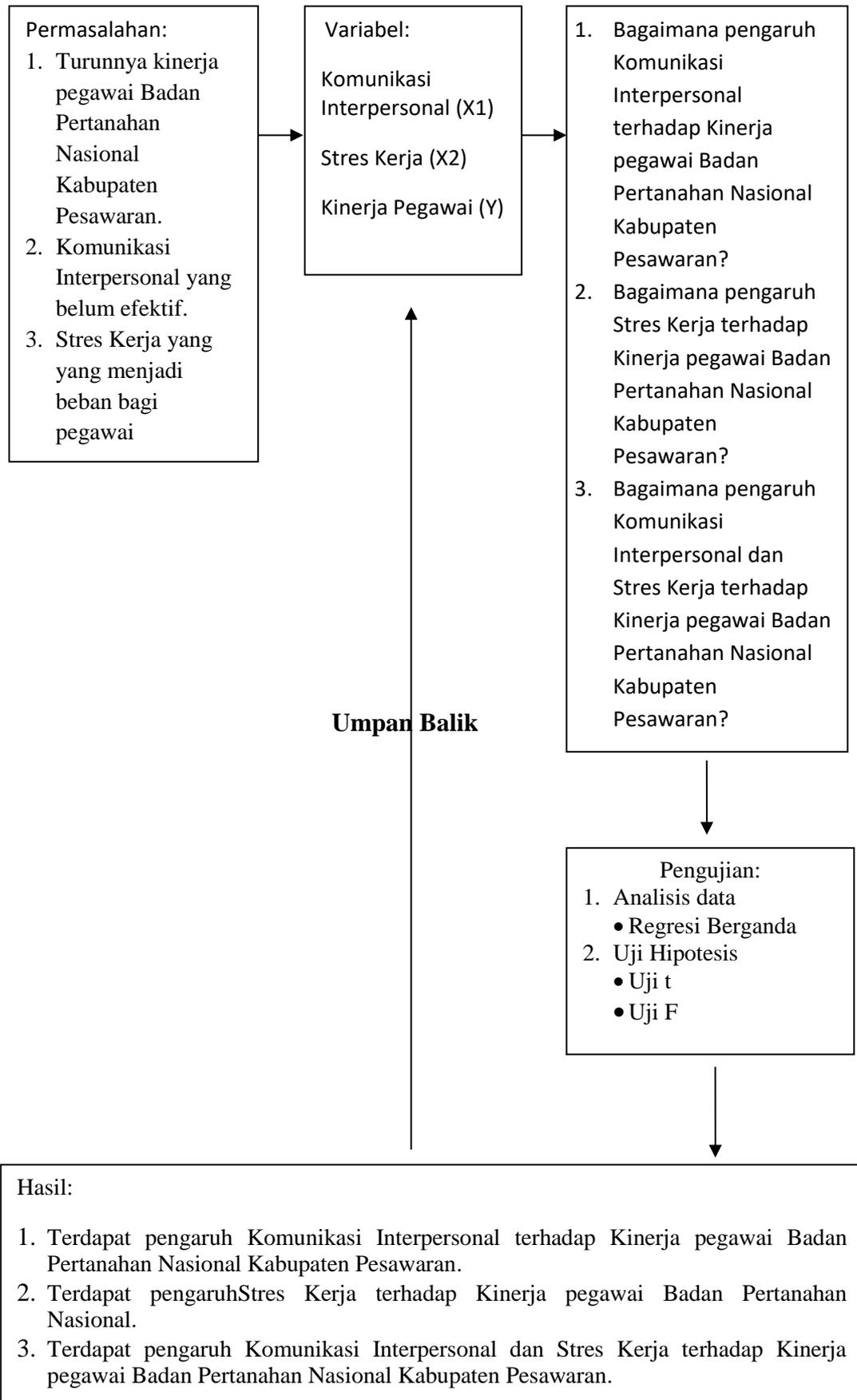
**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Serta Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang	M. Jauhari (2016)	Variabel Dependent: Kinerja Pegawai Variabel Independent: Motivasi, Pelatihan, Dan Komunikasi Interpersonal	Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

2.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Dosen	Wiwik Widiyanti (2013)	Variabel Dependent : Kinerja Pegawai Variabel Independent : Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja	Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak	Edi Sutrisno (2014)	Variabel Dependent : Kinerja Karyawan Variabel Independent : Stres Kerja	Hasil uji analisis pada pengujian data hipotesis terlihat bahwa stress kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di MAN Demak.
4.	Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)	Ifa Shahrash (2016)	Variabel Dependent : Kinerja Karyawan Variabel Independent : Insentif, Stres Kerja, dan Beban Kerja	Stress kerja secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan operasional suatu perusahaan. Apabila proses komunikasi dalam suatu perusahaan tidak efektif maka organisasi tersebut mengalami suatu masalah yang menyebabkan fungsi-fungsi manajemen tidak dapat tercapai. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Handoko dalam Hendri Prasetyo (2014) “Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para pimpinan perusahaan, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dapat tercapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk mana para pimpinan perusahaan mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka”. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama pegawai dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Jauhari (2016) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai tetap Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Adanya pengaruh ini tentunya terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja pegawai dengan kata lain semakin efektif komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran**

**2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam sebuah perusahaan stres adalah hal yang sering dialami oleh pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Bernadetta Dian Retnani (2016) menyatakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang. Stres yang dialami oleh pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk melakukan pendekatan agar tidak merugikan perusahaan. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan berpengaruh pada kesehatan perusahaan. Dengan kata lain stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Ifa Shahrash (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja Stress kerja secara umum berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung.

Adanya pengaruh ini tentunya terdapat hubungan stres kerja dan kinerja dengan kata lain stres kerja dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran**

**3. Pengaruh Komunikasi Interpersonaldan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dibalik keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tidak luput dari pegawai yang bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang memenuhi standar bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh

perusahaan. Pekerjaan dapat berjalan dengan baik tentunya didukung oleh komunikasi yang efektif.

Stres kerja memiliki kontribusi atas tercapainya kinerja pegawai yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Dengan kata lain stres kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Dedy M T Pangaribuan (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai PT. Amerta Indah Otsuka, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2015:14), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Ada pun metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka penelitian ini akan menjelaskan pengaruh Komunikasi Intrapersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

#### **3.2 Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2015:137) pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden atau pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain artinya data yang diperoleh dari pihak kedua. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah lokasi perusahaan, jumlah pegawai, dokumen, tingkat absensi dan profil perusahaan yang diperoleh dari Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode penelitian data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya. Menurut Sugiyono (2015:224) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

##### **1. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancarai langsung bagian Urusan Umum dan Kepegawaian secara pribadi tujuannya agar informasi yang didapat lebih terpercaya. Adapun hasil wawancara yang didapat

oleh peneliti adalah kurangnya komunikasi yang terjalin antara rekan kerja dan atasan, serta adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai dan kinerja yang menurun pada pegawai Pertanahan Nasional Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

## **2. Kuesioner**

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

Skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Menurut Sugiyono (2015:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjtnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2015:93)*

### **3.4 Populasi dan sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 38 pegawai. Berikut data pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, yang manamenurut Sugiyono (2015:85) teknik pengambilan sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah populasi yang dijadikan sampel atau responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 38 pegawai.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2015:39) Variabel Bebas (*independen variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian

ini yang menjadi variabel independen adalah: Komunikasi Intrapersonal (X1) dan Stres Kerja (X2).

### 3.5.2 Variabel Dependen

Sugiyono (2015:99) Variabel Terikat (*dependen variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen ialah Kinerja Pegawai (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga penelitian dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun operasional dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi Interpersonal (X1)	Menurut Miftah Thoha (2012:190) menyebutkan komunikasi interpersonal adalah sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil orang-orang, dengan suatu akibat umpan balik dengan segera.	Kemampuan pegawai dalam berinteraksi atau berkomunikasi antar pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositif 5. Kesamaan	Ordinal
Stres Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2011:76) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.	Suatu akibat dari tekanan yang didapat dari pekerjaan, komunikasi, dan lingkungan pekerjaan.	1. Beban kerja 2. Tekanan dan sikap pemimpin 3. Waktu kerja dan peralatan kerja 4. Konflik Kerja 5. Masalah Keluarga	Ordinal

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Bangun (2012, p.231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	Hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pegawai Badan Pertanahan Nasional sesuai dengan tanggung jawabnya.	1.Jumlah pekerjaan 2.Kualitas pekerjaan 3.Ketepatan waktu 4.Kehadiran 5. Kemampuan Kerja sama	Ordinal

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur objek (instrumen) yang diukur. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kendala alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2016:167) validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.

Dalam menentukan jumlah responden uji coba instrumen Arikunto (2016:161) mengatakan bahwa jika subjek populasi tidak cukup banyak, maka pengambilan subjek uji coba dapat dilakukan dengan mengambil sebagian dari calon subjek penelitian. Subjek tersebut dijadikan subjek uji coba dan sekaligus subjek penelitian. Berlandaskan atas teori tersebut, maka peneliti menguji validitas kepada seluruh populasi penelitian yaitu 38 responden yang akan dibagikan kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran yang dihitung menggunakan korelasi *product moment*, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

Kriteria pengujian:

1. Jika  $\text{sig } (I\text{-tailed}) < \alpha (0,05)$ , maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika  $\text{sig } (I\text{-tailed}) > \alpha (0,05)$ , maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2015:183), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji relibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi:

**Tabel 3.3**  
**Inteprestasi Nilai rAlpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:184)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linier yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi, bagi kita yang meneliti masalah dalam skripsi berjudul “Korelasi antara”, “Hubungan antara”, atau “Pengaruh antara”, uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan.

Prosedur pengujian:

- a.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
- b. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima  
Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak.

#### 3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya. Apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas (*independen*) yang diduga mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel-variabel independen.

Prosedur pengujian:

- a. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolonieritas
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolonieritas
- c. Pengujian multikolonieritas dilakukan melalui program SPSS 20.0.

### 3.9 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

#### 3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Komunikasi Interpersonal

$X_2$  = Stres Kerja

$e$  = Error disturbance

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pertanahan Nasional.

$H_0$  = Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_a$  = Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_0$  = Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_a$  = Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

### 3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_0$  = Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_a$  = Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.
3. Menentukan titik kritis untuk  $F_{tabel}$  pada  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik. Dalam deskripsi data ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden yang berdasarkan usia dan masa kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi data ini, penulis menggambarkan responden dapat dilihat dari karakteristik usia dan masa kerja.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	20 – 25 tahun	11	28,9
2.	26 – 30 tahun	19	50,0
3.	>30 tahun	8	21,1
Jumlah		38	100

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.1, diatas dapat kita lihat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran, didominasi oleh pegawai yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 50%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	Laki-laki	22	57,9
2	Wanita	16	42,1
Jumlah		38	100

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat kita lihat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran, didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 57,9%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	< 1 tahun	6	15,8
2.	1 – 5 tahun	10	26,3
3.	> 5 tahun	22	57,9
Jumlah		38	100

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat kita lihat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran, didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 57,9%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Komunikasi Interpersonal, Stres Kerja, dan Kinerja pegawai yang disebarkan kepada 38 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KI1	21	55,3	16	42,1	1	2,63	0	0,0	0	0,0
2	KI2	17	44,7	15	39,5	6	15,8	0	0,0	0	0,0
3	KI3	15	39,5	17	44,7	6	15,8	0	0,0	0	0,0
4	KI4	15	39,5	15	39,5	7	18,4	1	2,6	0	0,0
5	KI5	12	31,6	24	63,2	1	2,63	1	2,6	0	0,0
6	KI6	11	28,9	25	65,8	2	5,26	0	0,0	0	0,0
7	KI7	12	31,6	19	50,0	7	18,4	0	0,0	0	0,0
8	KI8	15	39,5	14	36,8	8	21,1	1	2,6	0	0,0
9	KI9	14	36,8	18	47,4	4	10,5	2	5,3	0	0,0
10	KI10	16	42,1	16	42,1	6	15,8	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa deskripsi jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-1 sebanyak 21 atau 55,3% responden yaitu pada pernyataan “Anda membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan sangat setuju terdapat pada pernyataan ke-6 sebanyak 11 atau 28,9% responden yaitu pada pernyataan “Anda memberikan dukungan terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugas”.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Stres Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	SK1	10	26,3	22	57,9	5	13,2	0	0,0	0	0,0
2	SK2	12	31,6	19	50,0	6	15,8	0	0,0	0	0,0
3	SK3	11	28,9	19	50,0	7	18,4	0	0,0	0	0,0
4	SK4	10	26,3	17	44,7	9	23,7	1	2,6	0	0,0
5	SK5	13	34,2	19	50,0	5	13,2	0	0,0	0	0,0
6	SK6	10	26,3	23	60,5	4	10,5	0	0,0	0	0,0
7	SK7	13	34,2	18	47,4	6	15,8	0	0,0	0	0,0
8	SK8	6	15,8	24	63,2	7	18,4	0	0,0	0	0,0
9	SK9	10	26,3	15	39,5	10	26,3	2	5,3	0	0,0
10	SK10	8	21,1	25	65,8	4	10,5	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-5 sebanyak 13 atau 34,2% responden yaitu pada pernyataan “Dengan Beban Kerja yang berlebih, anda merasa tertekan”, dan “Anda merasa tertekan dengan tingkah laku anak yang menyimpang (disekitar, keluarga) anda”. Sedangkan jawaban yang paling rendah direspon yang menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-8 sebanyak 6 atau 15,8% responden pada pernyataan “Konflik dengan rekan kerja terjadi, menimbulkan ketidaknyamanan anda dalam bekerja”.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KP1	10	26,3	21	55,3	7	18,4	0	0,0	0	0,0
2	KP2	16	42,1	16	42,1	6	15,8	0	0,0	0	0,0
3	KP3	11	28,9	21	55,3	5	13,2	1	2,6	0	0,0
4	KP4	13	34,2	18	47,4	7	18,4	0	0,0	0	0,0
5	KP5	10	26,3	22	57,9	3	7,9	3	7,9	0	0,0
6	KP6	15	39,5	15	39,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0
7	KP7	15	39,5	17	44,7	6	15,8	0	0,0	0	0,0
8	KP8	10	26,3	22	57,9	3	7,9	3	7,9	0	0,0
9	KP9	15	39,5	15	39,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0
10	KP10	15	39,5	17	44,7	6	15,8	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan setuju yaitu ada pada pernyataan ke-2 dengan jumlah 16 atau 42,1% responden yaitu pada pernyataan “Anda mampu menyelesaikan target pekerjaan rutin sesuai dengan standar organisasi”, sedangkan jawaban yang paling rendah menyatakan setuju yaitu pada pernyataan ke-1, ke-5 dan ke-8 dengan jumlah yang sama yaitu 10 atau 26,3% responden pada pernyataan “Jumlah pekerjaan anda telah sesuai standar yang ditentukan”, dan “Anda mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan anda dengan baik dan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin anda”, pernyataan selanjutnya yaitu “ Anda selalu hadir tepat waktu dalam bekerja”.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 38 responden yang dilakukan kepada seluruh calon subjek penelitian, subjek tersebut dijadikan subjek uji coba sekaligus subjek penelitian dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila  $\text{sig} > 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,634	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,612	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,682	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,685	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,539	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,684	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,547	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,705	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,706	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,711	0,325	0,000	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.7, menyatakan bahwa hasil uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor komunikasi interpersonal, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,661	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,539	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,635	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,627	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,642	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,638	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,625	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,356	0,325	0,014	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,670	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,629	0,325	0,000	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor stres kerja, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai

$r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,477	0,325	0,001	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,913	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,663	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,894	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,484	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,897	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,929	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,484	0,325	0,001	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,897	0,325	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,929	0,325	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor kinerja, dengan hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reability kuesioner dengan menggunakan *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Inteprestasi Nilai rAlpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:184)

Berdasarkan tabel 4.10, tentang ketentuan realibilitas maka diperoleh hasil pengujian data sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Realibilitas
Komunikasi Interpersonal	0,846	Reliabel Sangat Tinggi
Stres Kerja	0,804	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,914	Reliabel Sangat Tinggi

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.11, terdapat bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Komunikasi Interpersonal dengan nilai 0,846, variabel Stres Kerja 0,804, dan variabel Kinerja Pegawai dengan nilai 0,914, maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel memiliki realibilitas dengan tingkan sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas ini untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Prosedur Pengujian:

- a.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
- b. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  
Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
Komunikasi Interpersonal	0,914	3,27	0,553	Linier
Stres Kerja	1,010	3,27	0,474	Linier

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

#### 1. Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,914 < 3,27$  dan nilai sig variabel Komunikasi Interpersonal sebesar

0,553 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

## 2. Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu sebesar  $1,010 < 3,27$  dan nilai sig variabel Stres Kerja sebesar  $0,474 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya.

Prosedur pengujian:

- a. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolonieritas
- b. Jika nilai  $tolerance < 0,1$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai  $tolerance > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolonieritas

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Komunikasi Interpersonal	0,971	1,029	Tidak ada gejala multikolonieritas
Stres Kerja	0,971	1,029	Tidak ada gejala multikolonieritas

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja adalah sebesar  $0,971 > 0,1$  dan nilai VIF variabel Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja adalah sebesar  $1,029 < 10$  artinya tidak ada gejala multikolonieritas atau hubungan diantara kedua variabel bebas tersebut.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Komunikasi Interpersonal

X2 = Stres Kerja

A = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Sig
(Constanta)	2,427	0,799
Komunikasi Interpersonal	0,588	0,001
Stres Kerja	0,349	0,076

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.14, tersebut diatas merupakan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,427 + 0,588 (X_1) + 0,349 (X_2)$$

Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,427 satu satuan. Jika jumlah variabel Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja tetap atau sama dengan nol.

a. Koefisien Regresi Komunikasi Interpersonal (X1)

Jika jumlah Komunikasi Interpersonal (X1) naik sebesar satu satuan, maka Komunikasi Interpersonal akan meningkat sebesar 0,588 satu satuan.

b. Stres Kerja (X2)

Jika jumlah Stres Kerja (X2) naik sebesar satu satuan, maka Stres Kerja akan meningkat sebesar 0,349 satu satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara sendiri atau parsial. Untuk menguji t dilakukan dengan menghitung  $df = n - k = 38 - 2 = 36$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar. Berikut adalah tabel hasil uji  $t = 2,028$ .

#### 4.5.1.1 Variabel Komunikasi Interpersonal

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional.

$H_0$  = Komunikasi Interpersonal (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_a$  = Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

2. Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

3. Hasil pengujian :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t variabel Komunikasi Interpersonal**

Variabel	T	Sig
(Constant)	2,065	0,046
Komunikasi Interpersonal	3,872	0,000

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 3,827. Jadi  $t_{hitung} (3,827) > t_{tabel} (2,028)$  dan nilai signifikansi variabel Komunikasi Interpersonal sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

#### 4.5.1.2 Variabel Stres Kerja

1. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional.

$H_0$  = Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

$H_a$  = Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

2. Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- b. Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima

3. Hasil Pengujian

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t Variabel Stres Kerja**

Variabel	T	Sig
(Constant)	2,540	0,016
Stres Kerja	2,144	0,039

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,144. Jadi  $t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,028)$  dan nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar  $0,039 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pertanahan Nasional.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan derajat penyebut sebesar  $n - k = 38 - 3 = 35$  dengan alpha 0,05, sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,27. Berikut adalah tabel hasil yang menunjukkan hasil uji f :

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	F	Sig
Komunikasi Interpersonal	9,659	0,000
Stres Kerja		
Kinerja Pegawai		

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 9,659 dan sig 0,000. Jadi,  $F_{hitung}$  sebesar  $9,659 > F_{tabel} 3,27$  dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional.

## **4.6 Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat pada penjelasan bawah ini:

### **4.6.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran**

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pertanahan Nasional. Dengan kata lain semakin efektif tingkat kemampuan komunikasi antar pegawai dan juga pimpinan, maka terdapat kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan, dan sebaliknya, jika semakin rendah kemampuan komunikasi antar pegawai dan pimpinan, maka terdapat kecenderungan semakin rendah kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Beny Usman (2013), dalam kesimpulannya menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

### **4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran**

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Anggit Astianto dkk (2014) bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stres. Ketika stres yang dihadapi oleh seseorang meningkat, maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga ikut meningkat.. Hal ini sejalan dengan Cahyo dan Hani (2016) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.6.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran**

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional, maka dapat diartikan bahwa komunikasi interpersonal dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu menguji bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran. Dan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.
3. Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada:

##### **1. Perusahaan**

Referensi dari hasil penelitian ini jika pihak perusahaan ingin memperbaiki kualitas kinerja pegawai terlebih dahulu memperbaiki variabel Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja. Seperti yang dapat dilihat dibawah ini :

- a. Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal yang ada dalam perusahaan sebaiknya lebih diperhatikan. Pimpinan harus memperhatikan tingkat kemampuan pegawai dalam membuka diri diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dan seluruh individu yang ada didalam perusahaan hendaknya lebih meningkatkan rasa empati terhadap rekan kerja dan juga terhadap pimpinan, lebih belajar dan berusaha saling membantu apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, serta selalu

mempunyai rasa atau sifat positif apabila salah satu dari mereka menjadi pembicaraan. Hal tersebut sebaiknya dilakukan agar kemampuan komunikasi dapat terjalin dengan baik dan pegawai merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

- b. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja pegawai tersebut menurun. Pimpinan perusahaan hendaknya bisa membantu mengurangi tingkat stres yang dialami oleh bawahannya. Salah satunya dengan keberadaan fasilitas yang menunjang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Fasilitas yang ada dalam perusahaan memang sudah dirasa cukup, dan perusahaan diharapkan bisa mempertahankan hal tersebut, karena dengan fasilitas yang memadai tingkat stres kerja yang dialami pegawai menurun sehingga dapat mendorong kinerja pegawai supaya bisa memberikan kontribusi lebih kepada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran.

## **2. Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam tentang komunikasi interpersonal dan stres kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesawaran agar diperoleh hasil yang lebih lengkap sehingga dapat diperoleh hasil penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dari penelitian ini.

Dan dari hasil penelitian ini ada variabel lain untuk diteliti lebih lanjut bagi peneliti berikutnya yaitu variabel Mediator.