

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 _{hitung}	R _{tabel}	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 _{hitung}	R _{tabel}	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 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.