
PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT HILISALAWA'AHE KABUPATEN NIAS SELATAN

Nistaria Halawa

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(nistarihalawa@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden, sementara sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data penelitian ini adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan nilai $Y = 5.672 + 0.331X_1 + 0.539X_2$, didukung nilai t_{hitung} komunikasi interpersonal $2.000 > t_{tabel} 1,549$, dan nilai t_{hitung} teknologi informasi $3.064 > t_{tabel} 1,549$. Berdasarkan hasil penelitian ditentukan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan secara simultan dengan nilai $F_{hitung} 10.094 > nilai F_{tabel} 3.328$. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya setiap pegawai harus melakukan komunikasi secara personal dalam memperlancar suatu pekerjaan. (2) Sebaiknya kantor Camat Hilisalawa'ahe perlu memenuhi kebutuhan di organisasi melalui fasilitas kerja untuk memperlancar kegiatan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sesuai keinginan organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi interpersonal; teknologi informasi; kinerja pegawai

Abstrack

The objective of this research is to determine the influence of interpersonal communication and information technology on the performance of employees at the Hilisalawa'ahe District Office in South Nias Regency. This research uses a quantitative approach. The population in this research consists of 32 respondents, while the sample uses a saturated sample, making the total population the research sample. The data type used is primary data, obtained directly from the respondents. The data source is from the employees, collected using questionnaires. The data analysis method used is multiple regression analysis with the value of $Y = 5.672 + 0.331X_1 + 0.539X_2$, supported by the interpersonal communication t-statistic value of $2.000 > t\text{-table } 1.549$, and the information technology t-statistic value of $3.064 > t\text{-table } 1.549$. Based on the research results, it is determined that there is an influence of interpersonal communication and information technology on the performance of employees at the Hilisalawa'ahe District Office in South Nias Regency

simultaneously, with an F-statistic value of 10.094 > F-table value of 3.328. The research recommendations are: (1) To improve employee performance, each employee should engage in personal communication to facilitate work processes. (2) The Hilisalawa'ahe District Office should fulfill organizational needs through work facilities to streamline employee activities, thereby enhancing employee performance according to organizational expectations.

Keywords: *Interpersonal communication; information Technology; employee performance*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sebuah organisasi atau instansi dituntut untuk mampu mengelola segala sumber daya manusia sebagai tenaga pengelola operasional organisasi, untuk menghasilkan daya guna dalam setiap kegiatan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi atau instansi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan penting, karena tenaga kerja menjalankan aktivitas organisasi.

Agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara maksimal, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang baik agar setiap pegawai mudah mendapatkan informasi serta memahami setiap informasi yang diterima. Sehingga organisasi dapat mempengaruhi dan mengarahkan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara benar dan kinerja setiap pegawai meningkat. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses

yang selalu terjadi dalam organisasi adalah proses komunikasi interpersonal. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman.

Komunikasi interpersonal adalah sebuah percakapan antara individu yang berhasil dalam menyampaikan informasi langsung secara bertatap muka. Komunikasi interpersonal memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar, seperti keterbukaan yang artinya berintraksi terhadap orang lain yang saling terbuka dan keinginan untuk memberikan tanggapan yang sangat jujur terhadap sesuatu yang dikatakan kepada lawan bicara, berempati dalam mengalami sesuatu apa yang dirasakan orang lain, sikap dukungan yang artinya sikap yang memberikan dukungan di setiap lingkungan kerja terhadap hubungan berkomunikasi interpersonal yang efektif dan rasa positif yang artinya berkomunikasi interpersonal terbina bila setiap individu memiliki sikap perasaan yang baik dalam berbagai keadaan berkomunikasi. Aktivitas komunikasi interpersonal dipertemuan senantiasanya disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari berkomunikasi

interpersonal sangatlah penting untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja setiap pegawai disebuah organisasi atau instansi baik itu saling mengerti dan membantu satu sama lainnya.

Teknologi informasi adalah suatu perangkat alat yang berguna membantu manusia dalam bekerja melaksanakan tugasnya dengan informasi yang didapatkan. Penggunaan teknologi informasi merupakan perilaku manusia dalam menggunakan teknologi informasi agar dapat segera menyelesaikan tugas yang dikerjakan dan juga dapat meningkatkan kinerja penggunaannya. Teknologi informasi ini mudah dipelajari dan digunakan seperti komputer, laptop, penggunaannya lebih jelas dan dapat dimengerti oleh pemakai, penggunaannya dapat dikendalikan dan penggunaan lebih fleksibel. Dengan begitu penggunaan teknologi informasi mengetahui manfaat positifnya atas penggunaannya yang tepat dan benar dengan didukung dari keahlian personil dalam mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja instansi maupun kinerja para individu yang bersangkutan.

Kinerja pegawai adalah hasil dari input pekerjaan yang telah dikerjakan oleh beberapa orang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik maka diterapkanlah kedisiplinan kerja yang baik. Karena dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit

organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan, terutama kedisiplinan terhadap waktu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang baik, maka setiap tujuan yang diinginkan akan tercapai optimal. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula dengan adanya disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, maka tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian diketahui bahwa masalah antara pegawai dapat terjadi karena komunikasi dalam situasi dimana ada kesalahan dalam mengungkapkan pikiran atau salah persepsi oleh satu lawan bicara seperti suka memotong pembicaraan orang lain baik antara pegawai, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai belum optimal yaitu komunikasi interpersonal yang kurang baik seperti sikap dan perilaku pegawai dalam menyambut dan melayani masyarakat seperti mengabaikan keluhan masyarakat. Kemudian masih ada pegawai yang kurang kemampuan dalam mengoperasikan alat teknologi informasi (komputer) sehingga menghambat pekerjaannya. Hal ini dilihat dari keterlambatan data yang diurus oleh masyarakat, selanjutnya masih ada

keterbatasan peralatan teknologi informasi seperti (komputer).

Konsep Komunikasi Interpersonal

Komunikasi memberikan penjelasan yang baik kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar. Menurut Afrilia dan Arifina (2020:9) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang yang mengalami tahap interaksi dan relasi tertentu mulai dari tingkatan akrab sampai tingkat perpisahan dan berulang kembali terus menerus”. Menurut Rahmi (2021:2) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang biasanya tidak diatur secara formal”.

Menurut Ismaya (2023:122) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka secara langsung, baik secara individu maupun kelompok”. Pranoto (2023:24) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, pendapat, dan perasaan yang terjadi antara dua orang atau lebih”. Menurut Asman (2023:97) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antarpribadi yang dilakukan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi”.

Dari pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi

interpersonal adalah proses penyampaian informasi, ide, dan gagasan dengan tujuan membangun kebersamaan, mengubah sikap serta tingkah laku, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Konsep Teknologi Informasi

Dalam organisasi atau instansi masalah teknologi sangat diperhatikan sekali, karena teknologi merupakan keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan pegawai dalam organisasi. Menurut Rosalin (2022:7) mengatakan bahwa “teknologi informasi merupakan suatu perolehan, pemrosesan, penyimpanan, serta penyebaran informasi, baik dalam bentuk angka, huruf, gambar, maupun suara dengan alat elektronik berdasarkan kombinasi antara perhitungan (*computing*) serta komunikasi jarak jauh (*telecommunication*).

Menurut Yuswardi (2022:3) mengatakan bahwa “teknologi informasi adalah suatu studi tentang perencanaan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi dengan basis komputer, terutama pada perangkat keras ataupun perangkat lunak”. Menurut Sobri (2017:1) mengatakan bahwa “teknologi informasi adalah ilmu yang mempelajari penggunaan teknologi sebagai media pengelola informasi”. Fauzi (2023:1) mengatakan bahwa “teknologi informasi adalah peralatan elektronika terutama komputer yang memiliki fungsi untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar. Menurut

Yulindawati (2023:2) menyimpulkan bahwa “teknologi informasi merupakan gabungan antara keduanya yaitu teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi”.

Dari pengertian yang telah dikemukakan para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan fasilitas-fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak dalam mendukung dan meningkatkan kualitas informasi untuk setiap pegawai secara sepat dan berkualitas.

Konsep Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai terhadap kegiatan kerja. Tercapainya kinerja pegawai bergantung pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi. Menurut Afandi (2018:84) mengatakan bahwa “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Menurut Abdullah (2016:3-4) menyimpulkan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Priansa (2017:49) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai”. Fahmi (2018:2) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Mangkunegara (2019:9) menyimpulkan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian yang telah dikemukakan para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam organisasi komunikasi interpersonal merupakan salah satu unsur dari segenap kegiatan organisasi. Dalam konteks lain dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan urat nadi pelaksanaan aktivitas organisasi. Menurut Romy (2022:70) mengatakan bahwa “komunikasi interpersonal memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang dapat dilakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dibawah standar”.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Perkembangan zaman dewasa ini ditandai dengan perkembangan teknologi informasi. Semakin lama manusia tidak bisa lepas dari teknologi informasi. Produk-produk teknologi informasi berkembang sangat pesat, menyesuaikan kebutuhan pegawai. Menurut Hertina, dkk (2023:112) mengatakan bahwa “teknologi informasi dan komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kemudahan dan keberhasilan penilaian kinerja pegawai”

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari sejumlah faktor. Menurut Afandi (2018:86-87) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni:

a) Komunikasi.

Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.

b) Tingkat motivasi kerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

c) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

d) Teknologi informasi yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional organisasi.

e) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

f) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Indikator Komunikasi Intepersonal

Untuk menilai efektivitas komunikasi seseorang, indikator komunikasi interpersonal digunakan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Efendi (2022:69) indikator komunikasi intepersonal adalah sebagai berikut:

a. Membangun hubungan pribadi

Membangun hubungan pribadi yang bermakna dengan orang lain dapat meningkatkan kualitas hidup.

b. Efektif dalam menyampaikan pesan

Pesan yang diberitahukan komunikator dapat diterima dengan baik atau sama oleh komunikan, sehingga tidak terjadi salah persepsi.

c. Saling menghargai

Mengakui keberadaan dan hak setiap individu dalam menjalani hidupnya.

d. Ramah

Modal dasar persatuan dan kesatuan, menunjukkan keakraban, sopan dan suka membantu.

e. Nyaman dalam penyampaian pesan

Komunikasi yang efektif membutuhkan keterbukaan untuk menerima saran dan masukan.

Indikator Teknologi Informasi

Indikator teknologi informasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat diselesaikan secara tepat dan tepat. Menurut Anjani, dkk (2021) menguraikan beberapa indikator teknologi informasi yaitu:

- a. Frekuensi penggunaan
Waktu yang dihabiskan untuk mengakses media sosial dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan seberapa sering seseorang menggunakannya.
- b. Intensitas penggunaan
Waktu diukur dengan seberapa banyak, seberapa sering, dan seberapa intens seseorang menggunakan media sosial.
- c. Perangkat lunak yang digunakan
Program-program yang biasa digunakan dalam pelaksanaan komunikasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Sebagaimana menurut Duha (2020:215) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas

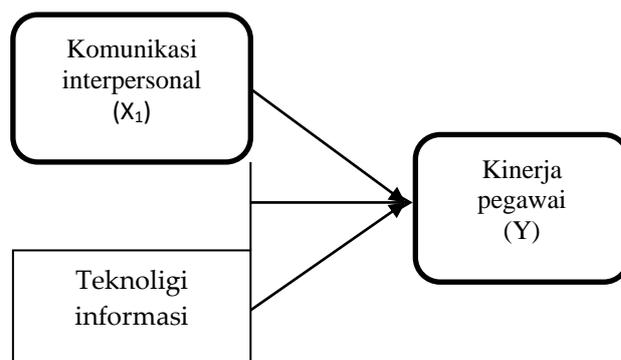
Loyalitas akan ditunjukkan dari sikap, reaksi, ekspresi, ucapan, dan tindakan serta perubahan yang kesemuanya menunjukkan bahwa individu setia kepada organisasinya.

- b. Disiplin

Individu yang menerapkan disiplin pada saat bekerja, adalah individu yang ingin menunjukkan dirinya sebagai insan yang taat dan patuh terhadap organisasi dan seluruh peraturan yang dibuat di dalamnya.

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti 2024

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan sesuai dengan survei bahwa terdapat 32 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, dan selanjutnya alat 0 digunakan pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. Temuan Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Kantor Camat Hilisalawa'ahe terletak di Kecamatan Hilisalawa'ahe. Kantor Camat ini sudah lama berdiri mulai tanggal 25 Mei tahun 2016 dan sudah terjadi beberapa kali pergantian camat. Camat Hilisalawa'ahe dapat diakses dengan kendaraan bermotor dengan membutuhkan waktu perjalanan \pm 3 jam. Camat sekarang dipimpin oleh Rozama Ndruru, SST dengan mempunyai visi dan misi serta struktur organisasi.

Uji Validitas

Angket yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya dengan cara menghitung nilai data angket. Peneliti melakukan uji instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Hilisalawa'ahe dengan responden sebanyak 32 orang. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan				
	R_Hitu ng X1	R_Hitun g X2	R_Hitu ng Y	R tabel 32 N	Ket
1	0,756	0,718	0,918	0,334	Valid
2	0,814	0,716	0,550	0,349	Valid
3	0,550	0,595	0,558	0,349	Valid
4	0,499	0,591	0,617	0,349	Valid
5	0,498	0,765	0,507	0,349	Valid
6	0,59	0,718	0,718	0,349	Valid
7	0,646	0,716	0,716	0,349	Valid
8	0,502	0,459	0,623	0,349	Valid
9	0,817	0,814	0,424	0,349	Valid
10	0,761	0,754	0,817	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil data uji instrument pada uji coba penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Hilisalawa'ahe sebanyak 32 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk 30 pernyataan variabel komunikasi interpersonal, teknologi informasi dan kinerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5

Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi interpersonal	0,718	10
Teknologi informasi	0,817	10
Kinerja pegawai	0,818	10

Sumber: Hasil olahan data penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas penelitian di Kantor Camat Hilisalawa’ ahe sebanyak 32 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Crobach’s Alpha komunikasi interpersonal sebesar $0,718 > 0,6$ nilai Crobach’s Alpha teknologi informasi sebesar $0,817 > 0,6$, dan nilai Crobach’s Alpha kinerja pegawai sebesar $0,818 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel komunikasi interpersonal, teknologi informasi dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.96720415
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.161
	Positive	.147	.137
	Negative	-.102	-.161
Test Statistic		.147	.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c	.034 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

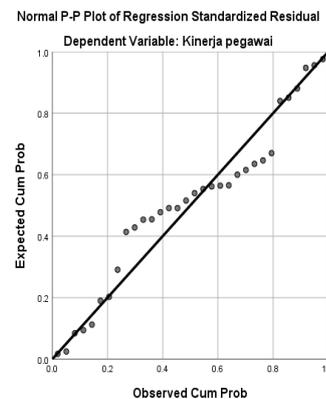
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olahan data penelitian (2024)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,161 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,034 > 0,05$.

Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 1
Normal Probability Plot



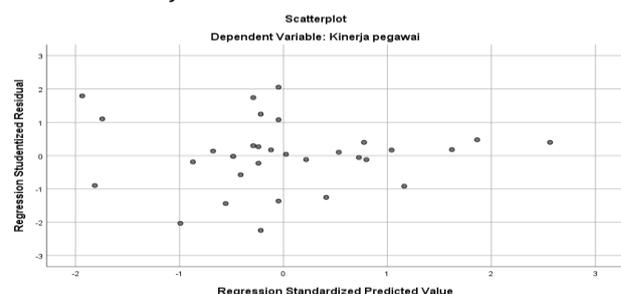
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 2

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2024)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari

titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi akklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 7:

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.762	8.756	.658	.516
	Komunikasi interpersonal	.331	.166	2.000	.055
	Teknologi informasi	.539	.176	3.064	.005

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 2.000 > t_{tabel}$

1,697 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $(32-1-1) = 30$ (Lampiran 10) dan tingkat positif sebesar $0,000 > 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 3.064 > t_{tabel}$ 1,697 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $(32-1-1) = 30$ (Lampiran 10) dan tingkat positif sebesar $0,002 > 0,05$.

Uji F/Simultan

Tabel 8
Hasil Uji t (Uji Parsial)

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	10.094	.000 ^b
	Residual	29		
	Total	31		

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Teknologi informasi, Komunikasi interpersonal

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2024)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.641 ^a	.410	.370

a. Predictors: (Constant), Teknologi informasi, Komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0.410 artinya komunikasi interpersonal dan teknologi informasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 41,0%, sedangkan 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 5.672 + 0,331X_1 + 0,539X_2$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 5.672 menunjukkan nilai kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan tetap ketika nilai komunikasi interpersonal dan teknologi informasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi komunikasi interpersonal (X_1) = 0,331 menunjukkan nilai komunikasi interpersonal ketika naik 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,331.
3. Koefisien regresi teknologi informasi (X_2) = 0,539 menunjukkan nilai teknologi informasi ketika naik 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,539.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik simpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan secara parsial.
2. Terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan secara parsial.

3. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan secara simultan.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya setiap pegawai harus melakukan komunikasi secara personal dalam memperlancar suatu pekerjaan.
2. Sebaiknya kantor Camat Hilisalawa'ahe perlu memenuhi kebutuhan di organisasi melalui fasilitas kerja untuk memperlancar kegiatan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sesuai keinginan organisasi.
3. Untuk memperlancara kegiatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka sebaiknya diberikan fasilitas yang berupa teknologi informasi seperti komputer.

F. Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Hakim Rahmat Budi. Bandung: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru Riau: Zanafa Publishing.
- Afrillia, Ascharisa Mettasatya And Arifina, Anisa Setya. (2020). *Komunikasi Interpersonal*. Jawa Tengah: CV. Pustaka Setia.
- Afriyanti, Elsa, dkk. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual pada KPP Pratama Kota Padang. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 14(2), 134–146.
- Afrizal, Zein, dkk. (2023). *Konsep Dasar E-learning*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Andriani, Komang Ari, dkk. (2018). Pengaruh

- Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(1).
- Anjani, Wahyu Setia, dkk. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Personal, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kabupaten Karangsem. *Jurnal Unmah Denpasar*, 355–363.
- Anugrahni, L. (2023). Pengaruh Komunikais Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sains Dan Teknologi*, 4(2), 131–141.
- Arifin, dkk. (2023). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: PT RajaGrafindo Perkasa.
- Arini, Soemohadiwidjojo. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Asman, Aulia, dkk. (2023). *Komunikasi Keperawatan*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Butarbutar, Marisi, dkk. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9, 69–74.
- Darmaesti, dkk. (2023). *Manajemen Kinerja*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Dowansiba, Barnabas. (2023). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah*. Pekan Baru Riau: Penerbit Tangga Ilmu.
- Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Sleman, Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Efendi, Sardi. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Tinggi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Fa'uzobihi dan Idah Sa'adah. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT CAO Chemical Indonesia. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(4), 1069–1074.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fransiska, Timoria dan Richard Togaranta. (2023). *Literasi Informasi dan Perpustakaan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Giawa, L., Gee, E., & Harefa, D. (2022). ANALISIS Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Pada Materi Bentuk Pangkat Dan Akar Di Kelas XI SMA Negeri 1 Uulusua Tahunpembelajaran 2021/2022. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 64-77. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.437>
- Hardianto, Alvian, dkk. (2020). *Business Communication: Konsep dan Praktek Berkomunikasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved

- from
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Hertina, dede, dkk. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Indah, Dwi Purnama, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi dan Teknolgi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobisman*, 5(3), 225–241.
- Ismaya. (2023). *Komunikasi Interpersonal dan Praktek Konseling*. Bandung: CV. Azka Pustaka.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Kristison, Tobeoto, Rilfan Kasih, dkk. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca*, 5(2), 1–5.
- Kristiyaningsih, Errina, dkk. (2017). Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pustakawan Dilingkup Kementerian Pertanian. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 15(2), 52–66.
- Kriyantono, Rachmat. (2017). *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat dan Lokal*. Yogyakarta: Kencana.
- Latif, Mukhtar, dkk. (2017). *Menakar Komitmen Guru*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Susan Sandiasih. Bandung: PT remaja rosdakarya.
- Mukhtar, Risnita, dkk. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan, Komunikasi, Konflik Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Natalina, Desiani. (2019). *Komunikasi Dalam Paud*. Tasikmalaya: Ksatria Siliwangi.
- Nita, dkk. (2023). *Pentingnya Ilmu Padi Pada Era 4.0*. Bengkulu: CV Sinar Jaya Berseri.
- Pranogyo, Bowo Antaiwan, Hamidah, and T. S. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung, Jawa Barat: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Pranoto, Yusrodi Cipto, dkk. (2023). *Komunikasi Bisnis*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Priansa, Juni. Donni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Putra, Bayu Ramdani, Havidz. and Yulasmi. (2019). *Compatibility Organization dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rahmi, Siti. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungan Dalam Konseling*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Romy, Elly. dan Muhammad. Ardansyah. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Umsu Press. Medan: CV. Penerbit Qiara Media

- Rosalin, Sovia, dkk. (2022). *Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi*. Malang: Universitas Brawijaya Pres.
- Sahir, Hafni Syafrida, Fadhli Mulkan, dkk. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2023). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar IPA Terpadu Siswa. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27-36.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v5i1.517>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Setyawan, Budi. Endra. (2019). *Pendekatan Pelayanan Kesehatan Dokter Keluarga*. Malang: Zifatama Jawa.
- Sitorus, Raja, Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sobri, Muhammad, Emigawaty. dan Darmayanti. (2017). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suhardi, dkk. (2023). *Manajemen Resiko Fraud*. Makassar: CV Tohar Media.
- Sujawerni, Wiratna. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Thian, Alexander. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tuhuteru, Windasari, dkk. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. *Jurnal Unismuh*, 2(4), 1247–1258.
- Utami, Nunik. (2020). *Belajar Berbeda*. Surabaya: PT Temprina Media Grafika.
- Utaminingsih, Sri, Soewarto. Hardhienata. and Sunardi Oding. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Vandela, Fransiska, dkk. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429–445.
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Pada Materi Barisan Dan Deret Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.43559/afore.v1i1.435>
- Wildan, Muhammad. dan Sa'adah. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: Universitas KH.
- Yulianto, Agung, dkk. (2023). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Cahya Ghani Recovery.
- Yulindawati, dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Komputer*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yuswardi, Bayu. (2022). *Pengantar Teknologi*

Informasi. Malang: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>

Zulkifli, dkk. (2023). *Teknologi Informasi dan Manajemen*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.