

Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sirimau Kota Ambon

Samson Laurens

Dosen Fisip UKIM Ambon

Email: SamsonLaurens@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to get an empirical picture of the relationship between interpersonal communication and work discipline with employee performance at the Sirimau Sub-district Office of Ambon City. The population of the research is the employees in Sirimau Sub-district Office of Ambon City, while the data analysis technique uses correlation analysis. The results showed that there is a positive relationship between interpersonal communication with employee performance, there is also a positive relationship between work discipline with employee performance, and there is a positive relationship between interpersonal communication and work discipline with employee performance at Sirimau Sub-district Office of Ambon City. This shows that the more positive the interpersonal communication and work discipline, the higher the performance of employees.

Keywords: *interpersonal communication, work discipline, employee performance*

P E N D A H U L U A N

Latar Belakang

Kondisi yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai ini pada kenyataannya sangatlah kompleks dan cukup variatif sesuai dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab, kemampuan dan rentang kendali dari suatu organisasi. Kompleksitas

permasalahan itu bila di lihat dari keberadaan pegawai dalam lingkungan Kantor Camat Sirimau Kota Ambon, maka hasil pengamatan menunjukkan bahwa sampai sejauh ini kondisi yang melingkupi keberadaan pegawai instansi tersebut masih diliputi oleh berbagai permasalahan yang terkait langsung dengan rendahnya kinerja

pegawai diantaranya, masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan laporan tidak tepat waktu.

Sebagai unit organisasi yang diserahkan tugas dan merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kota Ambon dalam mengelola dan mengendalikan administrasi kependudukan di daerah, maka Kantor Camat Sirimau Kota Ambon memiliki peran strategis. Oleh sebab itu guna mencapai tujuan ini diperlukan sumber daya aparatur yang benar-benar memiliki kinerja yang dapat diharapkan, yaitu sumber daya yang mempunyai sejumlah kompetensi berupa kecakapan dan keahlian dalam mengelolah adminisitrasi kependudukan di daerah ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan, sebagai berikut: "Bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirimau Kota Ambon"

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi yang disampaikan secara komuniatif dan efektif dengan sendirinya akan dapat merubah sikap, perilaku, pendapat, bahkan kehidupan sosial seseorang. Hal ini dimungkinkan karena kegiatan komunikasi bukan hanya sekedar membuat orang lain mengerti dan mengetahui, akan tetapi juga membuat orang lain bersedia menerima suatu paham atau keyakinan, ajakan dan perbuatan.

Sutisna (2000 : 226) mengemukakan definisinya bahwa: "Komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok, ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi".

Jadi jelaslah bahwa dalam komunikasi terjadi proses pengaruh mempengaruhi sehingga bisa saja merubah sikap, pandangan dan pikiran seseorang mengenai sesuatu yang menjadi tujuan komunikasi.

Dalam proses pengaruh mempengaruhi itu, maka yang diperlukan adalah bagaimana peran seseorang menyampaikan informasi atau ide yang disertai dengan penjelasan-penjelasan agar pihak lain merasa yakin dengan apa yang disampaikan. Untuk membuat pihak lain merasa yakin diperlukan keterlibatan perasaan yang tampak dari bagaimana kedua belah pihak menjalin hubungan emosional sehingga berpengaruh pada sikap dari orang yang melakukan komunikasi.

Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Sigit (2003: 2) bahwa “komunikasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk pemrosesan informasi sosial, yang pihak penerima informasi atau yang dihubungi harus menafsirkannya untuk dapat mengerti artinya”. Komunikasi sebagaimana dimaksud dalam definisi ini yaitu bahwa di dalam proses komunikasi terjadi kegiatan pemrosesan informasi dimana antara kedua belah pihak berusaha menafsirkan pesan komunikasi. Informasi yang diberikan itu mengandung sesuatu maksud untuk dapat dipahami oleh pihak lain sehingga terjadi proses

saling pengertian diantara sesamanya dengan penyesuaian-penyesuaian yang terjadi melalui pemindahan (*transmitting*) dan penerimaan (*receiving*) pesan-pesan komunikasi. Upaya untuk saling memahami pengertian-pengertian yang terkandung dalam isi pesan komunikasi berlangsung dalam suatu proses sosial yang alami pada saat mana komunikasi itu sedang terjadi.

Bilamana pengertian komunikasi ini ditinjau dari sudut pandang organisasi, maka Pace dan Faules (2002: 31) membaginya menjadi dua pengertian yaitu: “pengertian fungsional dan interpretif. Pengertian fungsional komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu unit organisasi tertentu. Sedangkan pengertian interpretif komunikasi organisasi yaitu proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi”.

Dari kedua pengertian ini Pace dan Faules menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi

dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Dengan demikian dari pengertian ini ditemukan dua bentuk tindakan yang sifatnya umum yaitu penciptaan pesan dan penafsiran pesan. Ini berarti komunikasi mencakup bagaimana seseorang menciptakan pesan yang dituangkan dalam sebuah informasi dan bagaimana pula seseorang mampu menafsirkan isi pesan dari sebuah informasi itu.

Komunikasi dari atas kebawah merupakan aliran komunikasi dari tingkat atas ketingkat bawah melalui hirarkhi organisasi. Menurut Wayne Pace (2002: 31-33) bahwa “komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah”. Bentuk aliran komunikasi dari atas kebawah seperti menyangkut prosedur organisasi, instruksi tentang bagaimana melaksanakan tugas, penjelasan tentang tujuan organisasi dan lain sebagainya. Selanjutnya komunikasi dari bawah ke atas menurut pendapat Robbins merupakan aliran komunikasi yang menuju ke satu tingkat dalam suatu kelompok atau

organisasi ke tingkat yang lebih bawah. komunikasi dari tingkat bawah ke tingkat atas yang dirancang untuk menyediakan umpan balik guna mengetahui tingkat keberhasilan organisasi menjalankan fungsi-fungsinya.

Sementara itu menurut Robbins (2001: 315) komunikasi horizontal adalah “aliran komunikasi kepada orang-orang yang memiliki hirarki yang sama dalam suatu organisasi”. Menurutnya komunikasi horisontal ini lebih diistilahkan sebagai komunikasi *lateral*. Model komunikasi lateral ini sering diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi. Selain itu Djatmiko (2003 : 61) memberikan penjelasan bahwa “sasaran komunikasi horizontal lebih pada upaya pemecahan masalah, pembinaan kerja secara terpadu, menghilangkan dikotomi antarpersonil dan lebih memperjelas penyelesaian tugas-tugas fungsional organisasi”.

Di dalam proses komunikasi interpersonal terdapat sejumlah ide atau gagasan serta nilai-nilai yang dirumuskan menjadi sebuah informasi yang memungkinkan terjadinya proses transformasi dan

adaptasi diantara pemberi dan penerima pesan komunikasi. Proses transformasi tentang isi dan makna-makna yang terkandung dalam pesan komunikasi mendorong timbulnya adaptasi pemahman antara kedua belah pihak sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi itu. Perubahan sikap dan perilaku yang terbentuk dalam suasana saling memahami dan mengerti akan sesuatu makna yang menjadi tujuan komunikasi merupakan hal prinsip bagi terwujudnya komunikasi yang efektif.

Oleh karena itu dari berbagai pandangan para ahli sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka secara umum dapat dikemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah merupakan pencerminan aktivitas orang-orang dalam suatu proses hubungan interaksi saling memberi dan menerima informasi antara satu dengan yang lain mengenai sesuatu hal baik dalam kaitannya dengan kegiatan organisasi maupun dalam hubungan sesama individu yang bersifat alami.

Dengan demikian komunikasi interpersonal sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan

interaksi yang terjadi antara dua atau lebih orang dalam konteks pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada suatu unit organisasi saling memberi dan menerima pesan informasi mengenai sesuatu hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dengan indikasi: (a) terjalannya hubungan dari atas ke bawah (*vertikal*), (b) terjalannya hubungan dari bawah ke atas (*upward*), (c) terjalannya hubungan horisontal, (d) terjalannya hubungan diagonal, (e) memiliki keterbukaan, (f) memiliki kesamaan pandangan, dan (g) memiliki kesamaan tujuan.

Disiplin Kerja

Robert Bacal (2002: 163) menyatakan bahwa “disiplin berarti memaksa orang lain untuk patuh. Inilah arti sederhana dari disiplin yang seringkali menimbulkan kesan atau gambaran yang amat keras, bayangan tentang hukuman, pembalasan, dan bahkan kesakitan”. Sesungguhnya disiplin tidaklah semata-mata demikian, melainkan disisi lain disiplin mengacu pada usaha membantu orang melalui pengajaran dan pelatihan. Lebih lanjut Robert Bacal mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses

yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, dimana dalam proses itu melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Dengan demikian pengertian ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan sebuah kondisi yang diciptakan guna mendorong orang-orang untuk patuh dan dapat pula berfungsi sebagai wahana untuk membantu orang-orang dalam suatu unit organisasi melalui kegiatan pengajaran dan pelatihan. Selain itu dengan adanya keinginan suatu organisasi dalam mengejar kualitas pekerjaan dengan mengembangkan kinerja bagi para pekerja, maka permasalahan disiplin menjadi bagian yang harus ditangani secara sungguh-sungguh oleh setiap manajer atau seorang pengendali organisasi. Masalah-masalah disiplin yang melingkupi kehidupan karyawan atau pegawai tidak bisa dianggap sebagai hal yang bukan urgen melainkan dapat dikomunikasikan penyelesaiannya secara lebih efektif dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi.

Definisi lain dikemukakan oleh Simamora (2001 : 746) yang menyatakan bahwa “disiplin adalah

prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurutnya disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, dan tidak pada pegawai sebagai pribadi. Dengan demikian dari penjelasan ini dapat dipahami bahwa disiplin dengan konsekuensi pemberian hukuman adalah sebagai bentuk koreksi terhadap perilaku pegawai yang gagal dalam pelaksanaan tugas dan tidak memenuhi standar yang ditetapkan dalam organisasi. Penerapan disiplin lebih ditekankan pada aspek perilaku pegawai untuk kemudian dapat dikembangkan dan di bina dalam konteks pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Selanjutnya, Cotton (2001: 43) ”mengemukakan batasan disiplin merujuk pada pencegahan atau perbaikan”. Disiplin juga merupakan suatu latihan yang diharapkan dapat

menghasilkan karakter atau pola perilaku tertentu yang terkontrol sebagai akibat latihan tersebut. Disiplin dapat juga berupa hukuman yang ditujukan untuk memperbaiki atau sebagai latihan. Dari pendapat ini dapat diketahui bahwa upaya pencegahan dan perbaikan merupakan bagian proses disiplin yang mengandung makna agar karyawan terhindar dari perilaku melanggar aturan. Selain itu terbentuknya pola perilaku ataupun karakter seseorang dalam mentaati segala aturan yang berlaku dapat dicapai melalui kegiatan latihan yang merupakan bagian proses disiplin itu. Bagi mereka yang kurang terbiasa dengan disiplin dengan sendirinya melahirkan sebuah asumsi bahwa permasalahan disiplin merupakan bagian dari proses pemberian hukuman. Tidakan disiplin yang mengarah kepada pemberian hukuman harus dapat dimaknai sebagai wujud latihan agar para pegawai ataupun karyawan senantiasa tunduk dan patuh terhadap standar aturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan.

Dengan demikian, disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku seorang

pegawai yang dilandasi oleh pengertian dan kesadaran yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menjunjung tinggi aturan, norma dan kaidah yang berlaku dalam lingkup suatu organisasi atau instansi, dengan indikasi; (1) konsistensi waktu kerja, (2) taat terhadap aturan, (3) ketuntasan kerja, (4) pengendalian diri, (5) rajin dalam pekerjaan, dan (6) memiliki tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2004 : 176) mengemukakan pendapat bahwa kinerja adalah:

”Merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (*dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan*)”.

Rumusan pengertian ini lebih menekankan pada tinjauan kinerja dihubungkan dengan proses manajemen yang dilakukan seseorang yang bertujuan untuk mengaktualisasikan kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu pekerjaan yang memenuhi harapan organisasi.

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2001 : 238) mengemukakan bahwa: “kinerja yang menunjukkan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan dapat dilihat dari tiga elemen kunci yaitu produktivitas, kualitas dan pelayanan”. Kedua ahli ini memandang bahwa semakin produktif suatu organisasi, semakin baik keuntungan kompetitifnya karena biaya untuk memproduksi suatu unit output menjadi lebih rendah. Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Dilain pihak kualitas produksi juga harus dipertimbangkan sebagai bagian dari produktivitas, karena banyak organisasi yang menyadari adanya perbaikan kualitas akan sangat menentukan kinerja organisasinya.

Berdasarkan kajian teori sebagaimana yang telah diuraikan diatas dapatlah dipahami bahwa di dalam kinerja terdapat beberapa unsur penting yang mendasarinya yaitu; (1) perilaku, (2) tugas-tugas, dan (3) hasil pelaksanaan pekerjaan. Perilaku akan dapat dilihat dari

bagaimana seseorang menghadapi tugas pekerjaan sehari-hari yang dilandasi oleh motivasi yang tinggi dengan penuh kesungguhan melaksanakan tugas, memiliki prakarsa, kreatif dan inovatif dalam mewujudkan hasil pekerjaan yang baik. Sedangkan tugas-tugas merupakan konsekuensi logis dari tanggung jawab yang diberikan kepada setiap orang atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

Sementara itu hasil pelaksanaan pekerjaan akan menggambarkan seberapa besar tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selaku pegawai yang dipercaya memegang bidang pekerjaan tertentu. Keberhasilan seorang pegawai dalam pekerjaan ditentukan oleh integritas diri pribadinya yaitu selain memiliki tanggung jawab, juga dapat diukur dari kemampuan pegawai itu mendayagunakan potensi berupa pengetahuan dan keterampilan, kerjasama bahkan kepemimpinan dalam pekerjaan. Karenanya secara umum dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan perilaku yang

ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan dilandasi oleh kemampuan dan keahlian dalam mewujudkan hasil kerja yang berkualitas guna memenuhi pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian bertitik tolak dari uraian tersebut, maka kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai melalui kemampuan dan keahliannya mengelolah tugas dan pekerjaan untuk mencapai standarisasi dan tujuan yang ditetapkan dalam organisasi, dengan indikasi; (a) produktivitas kerja, (b) pelayanan yang bermutu, (c) memiliki kompetensi kerja, (d) hasil kerja yang memenuhi tujuan organisasi, (e) kerjasama dalam menghasilkan pekerjaan, (f) memiliki kejujuran dalam pekerjaan, (g) memiliki motivasi dalam mencapai hasil optimal.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan berdasarkan pada

variable-variabel penelitian yang masih harus dibuktikan derajat kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirimau Kota Ambon.
- 2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirimau Kota Ambon.
- 3) Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sirimau Kota Ambon.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Kantor Camat Sirimau Kota Ambon berjumlah 21 orang. Pada penelitian ini, pengambilan sampel secara *purposive*

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisioner atau angket. Data secara tertulis yang

diperoleh dari sumber data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket. Pilihan jawaban pada instrumen ini menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 – 5. Instrumen dibuat terlebih dahulu dengan menyusun kisi-kisi yang diturunkandalam kerangka teoritis dan variabel penelitian. Sebelum Instrumen digunakan terlebih dahulu diujicobakan.

Setelah jawaban terkumpul kemudian diperiksa dengan menggunakan skor 5,4,3,2,1 masing-masing butir pernyataan. Pembagian skor dilakukan sebagai berikut : apabila responden memberikan jawaban (a) akan memperoleh skor 5, jawaban (b) skor 4, Jawaban (c) skor 3, jawaban (d) skor 2, dan jawaban (e) skor 1. untuk pernyataan positif dan nilai skor sebaliknya untuk pernyataan negatif.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Kedua bentuk pengujian analisis data ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ dan $\alpha = 0,05$. Kedua hal pokok tersebut dianalisis dengan cara analisis deskriptif dan

analisis inferensial, dengan penjelasan sebagaikan berikut:

- a. *Uji korelasi sederhana.* Uji korelasi digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua, dengan rumus korelasi product moment

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. *Uji korelasi ganda.* Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga, yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.
- c. *Perhitungan koefisien determinasi.* Perhitungan terhadap koefisien determinasi dimaksudkan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. *Uji keberartian parsial.* Uji keberartian parsial ini dimaksudkan untuk melihat keberartian antara variabel terikat dan salah satu variabel bebas,

jika variabel bebas lainnya dikontrol.

Untuk pengujian ketiga hipotesis digunakan teknik analisis regresi linear multiple, maupun koefisien korelasi multiple digunakan uji F. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan variabel bebas lainnya yang dikontrol, maka dilakukan pengujian korelasi parsial, dan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi tersebut diuji dengan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data penelitian dijang dari 21 orang responden. Untuk lebih jelasnya, data penelitian akan dipaparkan dalam tiga kelompok data, yaitu data skor; (1) Kinerja Pegawai, (2) Komunikasi Interpersonal, dan (3) Disiplin Kerja.

a. Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai, memiliki skor teoretik antara 5 sampai dengan 25. Setelah dilakukan penyekoran jawaban responden atas instrumen kinerja pegawai, diperoleh skor kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai

No	Kelas Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	5,00 – 8,50	Tidak Baik	0	0,00
2	9,00 – 12,50	Kurang Baik	0	0,00
3	13,00 – 16,50	Cukup Baik	0	0,00
4	17,00 – 20,50	Baik	3	14,29
5	21,00 – 25,00	Sangat Baik	19	90,48
Jumlah			21	100,00

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan data diatas digambarkan bahwa dari 21 responden, 3 responden (14,29%) memiliki skor 17 – 20,5

(berkinerja baik), 19 responden (90,48%) memiliki skor 21–25 (berkinerja sangat baik),
Pengelompokan data ini

didasarkan pada perhitungan dengan menggunakan aturan *Sturges* dan diperoleh nilai-nilai pemusatan data sebagai berikut; *mode* =21, *median* = 22, dan *mean* = 22,19.

b. Komunikasi Interpersonal

Hasil analisis angket yang diisi oleh pegawai, diperoleh skor komunikasi interpersonal sebagai berikut.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal

No	Kelas Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	5,00 – 8,50	Tidak Baik	0	0,00
2	9,00 – 12,50	Kurang Baik	0	0,00
3	13,00 – 16,50	Cukup Baik	1	4,76
4	17,00 – 20,50	Baik	5	23,81
5	21,00 – 25,00	Sangat Baik	15	71,43
Jumlah			21	100,00

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan data diatas digambarkan bahwa dari 21 responden , 1 responden (4,76 %) memiliki scor 13-16 (menilai komunikasi interpersonal cukup baik), 5 responden (23,81 %) memilik scor 17–20,5 (menilai komunikasi interpersonal baik), dan 15 responden (71,43 %) memiliki scor 21 – 25 (menilai komunikasi interpersonal sangat baik). Pengelompokan data ini

didasarkan pada perhitungan dengan menggunakan aturan *Sturges* dan diperoleh nilai-nilai pemusatan data sebagai berikut; *mode* =21, *mean* =21,62 dan *median* = 21.

c. Disiplin Kerja

Hasil atas angket disiplin kerja yang diisi oleh para pegawai, diperoleh skor disiplin kerja, sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Kategori	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	5,00 – 8,50	Tidak Baik	0	0,00
2	9,00 – 12,50	Kurang Baik	0	0,00
3	13,00 – 16,50	Cukup Baik	0	0,00
4	17,00 – 20,50	Baik	6	28,57
5	21,00 – 25,00	Sangat Baik	15	71,43
Jumlah			21	100,00

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan data diatas digambarkan bahwa dari 21 responden, 6 responden (28,57%) memiliki skor 17 – 20,5 (menilai disiplin kerja terlaksana dengan baik), dan 15 responden (71,43%) memiliki skor 21 – 25 (menilai disiplin kerja terlaksana dengan sangat baik). Pengelompokan data ini didasarkan pada perhitungan dengan menggunakan aturan Sturges dan diperoleh nilai-nilai pemusatan data sebagai berikut; $mean = 20,76$, $median = 21$, dan $mode = 21$.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Dari hasil diperoleh harga $a = 16,1$ dan $b = 0,282$. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 16,1 + 0,282X_1$. Untuk menguji linearitas dan keberartian persamaan regresi tersebut, dibutuhkan bantuan tabel berikut ini.

Tabel 4
Uji Signifikansi dan Linearitas dari Kinerja Pegawai atas Komunikasi Interpersonal

Model	Unstandardized Coefficients		Regression		T	Sig.	
	B	Std. Error	F	Sig			
1	(Constant)	16.100	2.969	4.274	.043	5.424	.000
	x1	.282	.136			2.067	.043

a. Dependent Variable: y
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 16,1 + 0,282X_1$ adalah linier dan sangat signifikan. Hasil pengujian persamaan regresi menunjukkan bahwa, setiap kenaikan satu unit skor komunikasi interpersonal dapat menaikkan skor kinerja pegawai sebesar 0,282 pada konstanta 16,1. Selanjutnya pengujian keeratan atau kekuatan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai, dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Correlation*. Dari hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,429 dan koefisien determinasi (r_{y1}^2) = 0,184. Setelah diketahui harga koefisien korelasi, pengujian dilanjutkan dengan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,067$. Hasil pengujian keeratan hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai, nampak dalam tabel berikut.

Tabel 5
Rangkuman Pengujian Signifikansi
Koefisien Korelasi Komunikasi
Interpersonal dengan Kinerja
Pegawai

	x1	Y
x1	Pearson	.429
	Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	21
Y	Pearson	.429
	Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	21

Sumber: Data diolah 2018

Dengan demikian, hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai adalah sangat signifikan. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai, baik secara sederhana maupun parsial, sangat signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai.

b. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana. Dari hasil perhitungan

diperoleh harga $a = 7,763$ dan $b = 0,695$. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi,

diperoleh persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 7,763 + 0,695X_2$.

Tabel 6
Uji Signifikansi dan Linearitas dari Kinerja Pegawai atas Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Regression		T	Sig.	
	B	Std. Error	F	Sig.			
1	(Constant)	7.763	3.616	16.025	.001 ^b	2.147	.045
	x2	.695	.174			4.003	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah 2018

Hasil pengujian persamaan regresi $\hat{Y} = 7,763 + 0,695X_2$, di atas menunjukkan bahwa, setiap kenaikan satu unit skor disiplin kerja dapat menaikkan skor kinerja pegawai sebesar 0,695 pada konstanta 7,763. Selanjutnya pengujian keeratan atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Correlation*. Dari hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,676 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,458. Setelah diketahui harga koefisien korelasi, pengujian dilanjutkan dengan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,067$.

Tabel 7
Rangkuman Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

	Y	x2
Pearson Correlation	1	.676**
Y Sig. (2-tailed)		.001
N	21	21
Pearson Correlation	.676**	1
x2 Sig. (2-tailed)	.001	
N	21	21

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

Sumber : Data diolah 2018

Dengan demikian, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan. Hubungan antara kedua variabel ini baik secara sederhana

maupun parsial sangat signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

c. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh harga $a_0 = 6,035$; $b_1 = 0,155$; dan $b_2 = 0,617$. Dengan memasukkan harga a , b_1 dan b_2 , maka diperoleh persamaan regresi

multipel $\hat{Y} = 6,035 + 0,155X_1 + 0,617X_2$. Uji signifikansi persamaan regresi dihitung dengan menggunakan statistik uji F. Dari hasil perhitungan selanjutnya diperoleh harga $F_{hitung} = 9,259$, sedangkan dari daftar distribusi F diperoleh $F_{0,01(2;18)} = 3,55$. Jika dibandingkan keduanya, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,259 > 3,55$, artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 6,035 + 0,155X_1 + 0,617X_2$, adalah sangat signifikan.

Tabel 8
Uji Signifikansi Kinerja Pegawai
atas Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Regression		T	Sig.
	B	Std. Error	F	Sig.		
(Constant)	6.035	3.767	9.259	.002 ^b	1.602	.127
1 x1	.155	.115			1.345	.195
x2	.617	.180			3.437	.003

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah 2018

Setelah teruji keberartian regresi multipel, langkah berikutnya adalah menguji keeratan hubungan komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai . Dengan menggunakan analisis korelasi multipel, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi

multiple $R_{y.x1x2} = 0,712$ dan koefisien determinasi $R^2_{y.x1x2}$ sebesar = 0,507. Selanjutnya dilakukan uji keberartian terhadap koefisien korelasi multipel dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 9,259$ dengan taraf signifikan 0,002. Hasil pengujian signifikansi korelasi

hubungan komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, sebagai berikut.

Tabel 9
Rangkuman Uji Signifikansi
Koefisien Korelasi Komunikasi
Interpersonal dan Disiplin Kerja
dengan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.452	1.33660

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah 2018

Dengan demikian, hubungan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, sangat signifikan. Jadi hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 16,1 + 0,282X_1$, jelas bahwa setiap kenaikan skor komunikasi interpersonal diikuti oleh naiknya skor kinerja pegawai atau makin tinggi komunikasi

interpersonal, makin tinggi kinerja pegawai. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) =0,184 dapat dipahami bahwa sebesar 18,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal. Sedangkan sebesar 81,6% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor dan di antara dari faktor tersebut adalah komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal secara nyata atau sebesar 18,4% dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya pada pengujian keamatan atau kekuatan hubungan diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,429 yang bertaraf positif sedang.

Sesuai dengan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan diatas, komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan sangat signifikan dengan kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Oleh karena itu komunikasi

interpersonal ini menjadi hal penting menyertai proses aktivitas organisasi dan dapat dikembangkan dalam rangka memotivasi peningkatan kinerja pegawai..

Dalam kaitan ini melalui komunikasi interpersonal dapat dilihat bagaimana bentuk proses hubungan dari para pelaku organisasi atau karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Sehingga itu dengan adanya tuntutan kemampuan pada diri setiap karyawan untuk membangun komunikasi dalam lingkungan kerja secara efektif mutlak diperlukan karena hal tersebut akan sangat menentukan proses pencapaian tujuan organisasi.

Posisi seorang pegawai tidak hanya berkedudukan sebagai pengelola administrasi, tetapi lebih dari itu pegawai tersebut dituntut untuk mampu menciptakan hubungan komunikasi yang kondusif dengan berbagai pihak dalam lingkup kerjanya. Kemampuan dalam hal mengelolah sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas organisasi sedapat mungkin dimiliki oleh

seorang pegawai terutama dalam memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam upaya membangun hubungan antara sesama pegawai dalam menjabarkan tugas-tugas organisasi. Disisi lain kemampuan mengkoordinasikan dan mengkonsultasikan berbagai hal dalam lingkup tugas melalui suatu jalinan komunikasi berdasarkan hirarki organisasi tidak dapat dilepaskan pula dari upaya membentuk potensi diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini tentunya sangat menentukan keberhasilan pegawai, karena betapapun beratnya masalah yang dihadapi dalam tugas akan lebih baik bila dipecahkan secara bersama, dimana hal ini hanya akan terwujud bilamamana seorang pegawai mampu mewujudkan hubungan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerjanya.

Proses komunikasi yang efektif dan kondusif dalam keseluruhan hirarki organisasi akan memudahkan penjabaran tugas dan kebijakan-kebijakan organisasi. Oleh karena itu dalam batas-batas kewenangan yang diatur dalam hirarki organisasi, maka komunikasi interpersonal ini dapatlah dipahami

sebagai bagian proses yang semestinya dikembangkan oleh setiap pegawai dalam hal menjabarkan berbagai kebijakan organisasi. Hubungan antara sesama pegawai yang dikembangkan sesuai aliran komunikasi baik secara vertikal, upward, horizontal dan diagonal akan sangat membantu proses pemahaman pegawai dalam mengelola sumber-sumber informasi pekerjaan secara tepat sehingga hasilnya secara langsung akan menyentuh sasaran yang diinginkan dalam suatu penyelesaian pekerjaan. Selain itu pegawai akan mengetahui secara pasti dalam batasan mana kewenangan yang dimiliki terutama dalam menjabarkan suatu tugas karena telah melalui suatu proses konsultasi dan koordinasi dalam suatu jalinan komunikasi organisasi yang efektif. Kebekuan dan stagnasi pengambilan keputusan sesuai bidang tugas masing-masing kemungkinannya sangat kecil terjadi karena setiap pegawai telah memahami arus perintah dan kebijakan yang ditetapkan, dimana hal tersebut diperoleh melalui sebuah mekanisme komunikasi yang efektif berdasarkan hirarki organisasi yang ada.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 7,763 + 0,695X_2$ maka setiap kenaikan skor disiplin kerja diikuti oleh naiknya skor kinerja pegawai atau makin tinggi disiplin kerja, makin tinggi kinerja pegawai. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,458 dapat dipahami bahwa sebesar 45,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, Sedangkan sebesar 82,1% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini dapat menjadi dasar argumentasi bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor dan di antara dari faktor tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja secara nyata atau sebesar 52,2% dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya pada pengujian keeratan atau kekuatan hubungan diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,676 yang bertaraf positif relatif kuat.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja pegawai. Dengan kata lain disiplin kerja memiliki hubungan pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai

artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Oleh karena itu bila seorang pegawai ingin mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaannya, maka salah satu hal penting yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pegawai itu membentuk sikap disiplin dalam dirinya yang dapat diwujudkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Mengingat posisi pegawai memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, maka unsur disiplin ini tidak dapat dilepaskan dari pembentukan perilaku pegawai dalam mengemban tugas-tugas organisasi. Berbagai dimensi yang menyertai disiplin kerja itu terlihat dari perilaku pegawai seperti dalam hal penghargaan terhadap waktu kerja, patuh dan tunduk terhadap aturan yang berlaku, ketekunan dalam bekerja serta tuntas dalam setiap pekerjaan.

Selanjutnya dinamika pekerjaan dalam suatu instansi khususnya pada Kantor Camat Sirimau Kota Ambon seringkali

diliputi oleh berbagai problematika yang harus dihadapi dan disikapi oleh setiap pegawai. Oleh karena itu disiplin mengandung makna pengendalian diri, yaitu bagaimana pegawai tersebut mampu menempatkan diri dan menyikapi setiap permasalahan yang dijumpai dalam pekerjaan secara lebih arif dan bijaksana. Dengan demikian betatpun beratnya problematika yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas akan lebih mudah diselesaikan karena setiap pegawai selalu mengedepankan prinsip pengendalian diri. Kondisi inipun dapat diwujudkan pada saat seorang pegawai dalam waktu tertentu gagal dalam pekerjaannya, dimana tampak dari perilaku k pegawai itu mampu menerima segala konsekuensi sebagai akibat kegagalan dalam bekerja. Dengan kata lain seseorang yang berperilaku disiplin apabila orang tersebut sanggup dan bersedia dengan ketulusan hati menerima berbagai resiko yang ditimbulkan oleh permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan tugas. Berbagai wujud perilaku pegawai tersebut pada gilirannya akan sangat menunjang keberhasilan pekerjaannya sehingga

hal yang demikian ini sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai itu.

3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 6,035 + 0,155X_1 + 0,617X_2$ jelas bahwa setiap kenaikan skor komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, diikuti oleh naiknya skor kinerja pegawai atau makin tinggi komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, maka makin tinggi kinerja pegawai.

Dengan mengacu pada ukuran nilai menurut Ibnu Hajar (1999 : 241) bahwa “koefisien korelasi berkisar dari -1 sampai dengan 1 , dan dengan memahami bahwa koefisien korelasi positif memiliki nilai: (a) $0,00 - 0,20$ tidak berkorelasi, (b) $0,21 - 0,40$ berkorelasi lemah, (c) $0,41 - 0,60$ berkorelasi sedang, (d) $0,61 - 0,80$ berkorelasi kuat, dan (e) $0,81 - 1,00$ berkorelasi tinggi”, maka korelasi komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai $r_{y1} = 0,429$ berkorelasi sedang, dan korelasi disiplin kerja dengan kinerja pegawai $r_{y2} = 0,676$ berkorelasi kuat.

Gabungan dari komunikasi interpersonal dan disiplin kerja menunjukkan koefisien yang lebih baik, yaitu mencapai $R = 0,712$ atau berkorelasi kuat, artinya kedua faktor, (a) komunikasi interpersonal, dan (b) disiplin kerja secara bersama-sama dapat lebih menentukan kinerja pegawai. Prosentase variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, sebesar $50,7\%$. Hasil ini diperoleh dari besar koefisien determinasi korelasi multipel (r^2) sebesar $0,507$.

Dengan demikian $49,3\%$ variasi kinerja pegawai, dijelaskan oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan sehingga semakin tinggi komunikasi interpersonal dan disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal dan disiplin kerja maka makin rendah pula kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dirumuskan kesimpulan penelitian yaitu:

1. Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai Kantor Camat Sirimau Kota Ambon. Derajat hubungan ini dapat dilihat berdasarkan pengujian keeratan atau kekuatan hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai melalui rumus *product moment correlation*, sehingga diperoleh hasil koefisien korelasi (r_{yx1}) sebesar 0,429 dan koefisien determinasi (r^2_{yx1}) = 0,184 dengan derajat keberartian korelasi $t_{hitung} = 2,067$. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang kuat dan sangat signifikan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya jika dilihat dari koefisien determinasi (r^2_{yx1}) maka terdapat 18,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, sedangkan sebesar 81,6%

dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan kata lain komunikasi interpersonal secara nyata atau sebesar 18,4% dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Sirimau Kota Ambon. Derajat hubungan ini dapat dilihat berdasarkan pengujian keeratan atau kekuatan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai melalui rumus *product moment correlation*, sehingga diperoleh hasil koefisien korelasi (r_{yx2}) sebesar 0,676 dan koefisien determinasi (r^2_{yx2}) = 0,458 dengan derajat keberartian korelasi $t_{hitung} = 2,067$. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan sangat signifikan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya jika dilihat dari koefisien determinasi (r^2_{yx2}) = 0,458, maka terdapat 45,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sebesar 54,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan kata lain disiplin kerja secara nyata atau sebesar 54,2%

dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Sirimau Kota Ambon. Derajat hubungan ini dapat dilihat sesuai dengan analisis korelasi multipel diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi multipel $R_{y.x1.x2} = 0,712$ dan koefisien determinasi $R^2_{y.x1.x2}$ sebesar 0,507. Selanjutnya berdasarkan uji keberartian dan signifikansi terhadap koefisien korelasi multipel diperoleh $F_{hitung} = 9,259$. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan kata lain, adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai memberi gambaran bahwa semakin positif komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. Diperoleh gambaran bahwa komunikasi interpersonal

mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sirimau Kota Ambon bila dibandingkan dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan ini dibuktikan oleh hasil pengujian korelasi sederhana baik antara variabel X_1 dengan variabel Y maupun variabel X_2 dengan variabel Y . Dari perhitungan koefisien determinasi komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar $(r^2_{yx1}) = 0,184$. Ini berarti lebih kecil kontribusinya bila dibanding dengan hasil perhitungan koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang hanya memperoleh nilai sebesar $(r^2_{yx2}) = 0,458$.

S a r a n

Sehubungan dengan penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut;

1. Pimpinan Kantor Camat Sirimau Kota Ambon sebaiknya meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan disiplin

kerja dibarengi dengan komunikasi interpersonal yang lebih baik.

2. Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan rujukan bagi semua pihak terutama bagi para pimpinan instansi dalam rangka mendorong peningkatan keberhasilan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cotton, Kathleen, (2001), *Schoolwide an Classroom Discipline*, <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/5/cu0.html>.
- Djatmiko, Hayati Yayat, (2003), *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, L. Robert, and Jackson, H. John, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*; penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pace, R. Wayne, dan Faules, F. Don, (2002), *Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rober Bacal, (2002), *Performance Management*; terjemahan, Surya Dharma dan Yanuar Irawan, PT. Garamedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, (2001), *Prilaku Organisasi*, Versi Bahasa Indonesia, Jilid I Edisi kedelapan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2004), *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sigit, Soehardi, (2003), *Esensi Perilaku Organisasional*, Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutisna, (2012), *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*, Edisis kedua, Remaja Rosdakarya Bandung.