

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 14 NOMOR 1, APRIL 2021

ANALISIS PERBANDINGAN PERTUMBUHAN EKONOMI, KONSUMSI, INVESTASI DAN EKSPOR NETTO DI SUMATERA SELATAN SEBELUM DAN SESUDAH KRISIS FINANSIAL GLOBAL TAHUN 2008

✎ *Gita Triana Putri & Novegya Ratih Primandari*

PENGARUH SUASANA TOKO (*STORE ATMOSPHERE*) TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA TOKO "AMEL" BUNGAMAS KIKIM TIMUR

✎ *Rudi Eduar*

PENGARUH VARIASI PRODUK DAN KEMASAN TERHADAP MINAT BELI ROKOK SAMPOERNA (STUDI KASUS PADA PT. SAMPOERNA, Tbk. PAGAR ALAM)

✎ *Titi Hasanah*

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN BATURAJA BARAT

✎ *Rr. Dimas Veronica Priharti, Dyah Ayu Putriani & Indra Maulana*

PENGARUH HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BUSANA MUSLIM OKI SETIANA DEWI PADA BUTIK SYAR'I HAZA LAHAT

✎ *Hayani*

PENGARUH PROSES, *PEOPLE* DAN *PHYSICAL EVIDENCE* DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN MAHASISWA DI UNIVERSITAS BATURAJA

✎ *Muhamad Mardiansyah & Rosmala Dewi*

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI KOSMETIK *MAKE OVER* (STUDI KASUS PADA KONSUMEN TOKO EKA KOSMETIK LAHAT)

✎ *Libriana Susanti*

PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP PENINGKATAN VOLUME PENJUALAN KARTU PERDANA INDOSAT OOREDOO PADA PT. MITRA BISNIS SELULER CABANG LAHAT

✎ *Hestin*

ISSN 2085-0352



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 14 Nomor 1, April 2021

ISSN 2085-0352

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

	HAL.
1. Analisis Perbandingan Pertumbuhan Ekonomi, Konsumsi, Investasi dan Ekspor Neto di Sumatera Selatan Sebelum dan Sesudah Krisis Finansial Global Tahun 2008 <i>Gita Triana Putri & Novegya Ratih Primandari</i>	1 - 20
2. Pengaruh Suasana Toko (<i>Store Atmosphere</i>) Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko "Amel" Bungamas Kikim Timur <i>Rudi Eduar</i>	21 - 30
3. Pengaruh Variasi Produk dan Kemasan Terhadap Minat Beli Rokok Sampoerna (Studi Kasus Pada PT. Sampoerna, Tbk. Pagar Alam) <i>Titi Hasanah</i>	31 - 54
4. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat <i>Rr. Dimas Veronica Priharti, Dyah Ayu Putriani, Indra Maulana</i>	55 - 71
5. Pengaruh Harga dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Busana Muslim Oki Setiana Dewi Pada Butik Syar'I Haza Lahat <i>Hayani</i>	72 - 87
6. Pengaruh Proses, <i>People</i> dan <i>Physical Evidence</i> Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa di Universitas Baturaja <i>Muhamad Mardiansyah & Rosmala Dewi</i>	88 - 108
7. Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembeli Kosmetik <i>Make Over</i> (Studi Kasus Pada Konsumen Toko Eka Kosmetik Lahat) <i>Libriana Susanti</i>	109 - 127
8. Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Peningkatan Volume Penjualan Kartu Perdana Indosat Ooredoo Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Cabang Lahat <i>Hestin</i>	128 - 139

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN BATURAJA BARAT

[Rr. Dimas Veronica Priharti], [Dyah Ayu Putriani], Indra Maulana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[\[dimas_veronica@ymail.com\]](mailto:dimas_veronica@ymail.com)

ABSTRACT

Based on the results of data analysis using the multiple correlation calculation shows that the correlation value obtained for Interpersonal Communication (X_1) with Employee Performance (Y) of 0.937 means that there is a correlation with very strong criteria between Interpersonal Communication (X_1) and Employee Performance (Y). Correlation value obtained for Job Stress (X_2) with Employee Performance (Y) of 0.709 means there is a correlation with strong criteria between Job Stress (X_2) and Employee Performance (Y). Correlation value obtained for Interpersonal Communication (X_1) with Work Stress (X_2) of 0.886 means that there is a correlation with very strong criteria between Interpersonal Communication (X_1) and Work Stress (X_2). While simultaneous testing (together) Interpersonal Communication (X_1) and Work Stress (X_2) variables with Employee Performance (Y) of 0,000. Then compared to the probability value of 0.05, it turns out the probability value of 0.05 is greater than the value of Sig. F Change or $0.05 \geq 0,000$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a very strong relationship between Interpersonal Communication and Work Stress with Employee Performance in the Office of Religious Affairs in West Baturaja District.

Keywords: *Interpersonal Communication, Employee Performance Work Stress.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawainya melalui berbagai langkah strategis dalam

rangka meningkatkan Kinerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik pada organisasi tersebut, dikarenakan pegawai adalah sebagai sumber daya manusia yang merupakan aset paling terpenting bagi organisasi karena

perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi, untuk itu para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja diantaranya, yaitu Komunikasi Interpersonal dan Stres kerja.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat kinerja yang kurang optimal. Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actural performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Judy C. Pearson, dkk, dalam Rulianan dan Lestari (2019:118) Komunikasi Interpersonal sebagai

proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna paling tidak antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar. Mangkunegara (2016:157) yang dimaksud dengan Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Baturaja Barat merupakan bagian dari institusi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Maju mundurnya Kementerian Agama Republik Indonesia ditentukan oleh maju mundurnya Kantor Urusan Agama (KUA) di Wilayah Kecamatan. Kantor Urusan Agama (KUA) juga menjadi line terdepan di Kementerian Agama, karena KUA secara langsung berhadapan dengan masyarakat. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari beberapa indikator

mengenai komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi kepada 8 orang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat, memang terdapat rasa kurang keterbukaan mengenai informasi-informasi yang seharusnya di beritahukan kepada sesama pegawai mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada waktunya, dan adanya kebiasaan para pegawai saling melempar tugas yang belum terselesaikan untuk di selesaikan oleh pegawai lain tanpa memikirkan situasi yang sedang di alami pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil obsevasi yang penulis lakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat, bahwa terkadang fasilitas yang dibutuhkan sulit untuk terpenuhi serta tunjangan atau gaji yang terkadang tiba tidak tepat pada waktunya sebagai contoh yaitu gaji para anggota penyuluh agama islam dan pegawai honor yang sering tiba tidak tepat pada waktunya, bahkan ada beberapa dari anggota penyuluhan agama islam yang juga mempunyai jabatan sebagai anggota

P2UUKK (Petugas Penghubung Urusan Keagamaan Kelurahan) mengundurkan diri dari jabatan P2UUKK dikarenakan gaji anggota P2UUKK ditiadakan, dan masih banyaknya tugas-tugas yang pegawai lakukan belum terjadwal dengan baik contohnya masih sering terjadi pertabrakan pranikah antara beberapa tempat yang berbeda, karena sekecamatan baturaja barat hanya satu orang yang ditugaskan untuk pranikah sehingga sering terjadinya konflik dengan masyarakat. Dan adapun pernyataan lain mengenai tugas yang terkadang membuat pegawai mengeluh dikarenakan tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan keahliannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Ronald B. Adler, dkk, dalam Ruliana dan Lestari (2019:119) Mengatakan Komunikasi interpersonal adalah semua komunikasi antara dua orang atau konteksual komunikasi interpersonal. Menurut Joseph A. DeVito dalam Ruliana dan Lestari (2019:118) Komunikasi interpersonal adalah

interaksi verbal dan non-verbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Phil Kitchel dalam Wibowo (2012:53), Mengatakan Stres Kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak. Stres yang terjadi ditempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: (1) rendahnya kualitas pelayanan; (2) pergantian staf yang tinggi; (3) reputasi perusahaan atau organisasi menjadi buruk; (4) citra perusahaan atau organisasi menjadi buruk; (5) ketidakpuasan pekerja.

Pengertian Kinerja

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2016:183), Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Judith A. Hale dalam Kasmir (2016:183) mendefinisikan sebagai “*doing meaningful work in effective and efficient ways*”. Maksudnya adalah

melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien.

Dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan. Namun kinerja para pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Gibson dalam Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Variabel yang diteliti yaitu: Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja dengan

Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami melainkan angka (*numeric*) yang bersumber pada data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri dengan cara wawancara dan menyebar angket tertutup berbentuk kuisisioner kepada subjek yang ada pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Populasi

Menurut Sugiono (2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada Penelitian ini jumlah Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat Berjumlah 20 orang. pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi hal ini berdasarkan keterangan yang menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel $a=0,05; df=n-2=18$	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X_1)			
Pernyataan 1	0,670	0,443	Valid
Pernyataan 2	0,474	0,443	Valid
Pernyataan 3	0,649	0,443	Valid
Pernyataan 4	0,738	0,443	Valid
Pernyataan 5	0,928	0,443	Valid

Pernyataan 6	0,738	0,443	Valid
Pernyataan 7	0,895	0,443	Valid
Pernyataan 8	0,808	0,443	Valid
Pernyataan 9	0,895	0,443	Valid
Stres Kerja (X ₂)			
Pernyataan 1	0,646	0,443	Valid
Pernyataan 2	0,803	0,443	Valid
Pernyataan 3	0,791	0,443	Valid
Pernyataan 4	0,864	0,443	Valid
Pernyataan 5	0,750	0,443	Valid
Pernyataan 6	0,791	0,443	Valid
Pernyataan 7	0,864	0,443	Valid
Pernyataan 8	0,791	0,443	Valid
Pernyataan 9	0,864	0,443	Valid
Pernyataan 10	0,750	0,443	Valid
Pernyataan 11	0,791	0,443	Valid
Pernyataan 12	0,864	0,443	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan 1	0,705	0,443	Valid
Pernyataan 2	0,742	0,443	Valid
Pernyataan 3	0,594	0,443	Valid
Pernyataan 4	0,633	0,443	Valid
Pernyataan 5	0,835	0,443	Valid
Pernyataan 6	0,707	0,443	Valid
Pernyataan 7	0,722	0,443	Valid
Pernyataan 8	0,742	0,443	Valid
Pernyataan 9	0,594	0,443	Valid
Pernyataan 10	0,633	0,443	Valid
Pernyataan 11	0,835	0,443	Valid
Pernyataan 12	0,722	0,443	Valid
Pernyataan 13	0,594	0,443	Valid
Pernyataan 14	0,633	0,443	Valid
Pernyataan 15	0,768	0,443	Valid
Pernyataan 16	0,733	0,443	Valid

Uji Reliabilitas

Riduwan dan Sunarto (2017:348) reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali ulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten).

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:203).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Komunikasi Interpersonal (X ₁)	0,921	Reliabel
2. Stres Kerja(X ₂)	0,959	Reliabel
3. Kinerja Pegawai (Y)	0,939	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* >0.70 bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis data menggunakan

metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data harus berdistribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah *statistic non parametric*. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Komogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2017:71).

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09651031
	Absolute	.150
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		.759

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan dari olah data tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,759 lebih besar dari 0,05, atau $0,759 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa residual Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel

mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2010:73).

Tabel 4
Uji Linearitas Variabel Komunikasi Interpersonal
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	1531.383	10	153.138	15.118	.000
		Linearity	1434.601	1	1434.601	141.624	.000
		Deviation from Linearity	96.783	9	10.754	1.062	.465
	Within Groups		91.167	9	10.130		
	Total		1622.550	19			

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4 tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Komunikasi

Interpersonal (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$.)

Tabel 5
Uji Linearitas Variabel Stres Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1484.550	14	106.039	3.842	.073
Kinerja Pegawai * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	826.842	1	826.842	29.958	.003
		Deviation from Linearity	657.708	13	50.593	1.833	.261
	Within Groups		138.000	5	27.600		
Total			1622.550	19			

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5 nilai signifikansi Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$.) Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Analisis Hasil Korelasi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) (Riduwan dan Sunarto, 2017:86). Hasil perhitungan dapat dilihat pada table 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Korelasi Ganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.972 ^a	.946	.939	2.59692	.946	147.577	2	17	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.972 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Menurut Riduwan dan Sunarto (2017:80), korelasi *pearson product moment* adalah suatu bentuk rumus yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan kontribusi variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis Korelasi PPM termasuk teknik statistik parametrik yang

menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya: data dipilih secara acak (Random), linier, dan data dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Jika salah satu tidak terpenuhi persyaratan tersebut analisis korelasi tidak dapat dilakukan.

Tabel 7
Uji Korelasi *Pearson Product Moment*
Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.886**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	20	20	20
Stres Kerja	Pearson Correlation	.886**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	20	20	20
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.937**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	20	20	20

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

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai correlation coefficient variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,937, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai di Kantor

Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Variabel Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,709, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Stres Kerjadengan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Tabel 8
Uji Korelasi Pearson Product Moment
Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Stres Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Stres Kerja	Pearson Correlation	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *correlation coefficient* variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,886, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Individu

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y), hubungan antara variabel Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y), dan hubungan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja (X_2).

a. Uji signifikansi antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan oleh tabel 8 korelasi *Pearson Product Moment*.

Berdasarkan tabel 8 uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh hubungan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

b. ditunjukkan oleh tabel korelasi
c. *Pearson Product Moment*.

Berdasarkan tabel uji korelasi *Pearson Product Moment*

diperoleh hubungan antara variabel Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

d. ditunjukkan oleh tabel korelasi *Pearson Product Moment*.

Berdasarkan tabel 8 uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja (X_2) dengan nilai Sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja (X_2).

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama

Dari tabel 6 *Model Summary* dapat dilihat nilai Sig. *F Change*

=0,000. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig. *F Change* atau $0,05 \geq 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Hasil analisis uji Korelasi Ganda variabel penelitian adalah sebesar 0,972 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kriteria yang sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan hitungan Korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa nilai *pearson corellation* yang diperoleh untuk Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,937, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi dengan kriteria sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja

Pegawainya Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Nilai *pearson correlation* yang diperoleh untuk Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,709, berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi dengan kriteria kuat antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Nilai *pearson correlation* yang diperoleh untuk Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,886, berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi dengan kriteria sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Berdasarkan pengujian secara parsial (secara sendiri-sendiri) variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Kantor

Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Variabel Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dengan Stres Kerja (X_2) dengan nilai Sig = 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Berdasarkan pengujian secara simultan (secara bersama-sama) variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai

probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig. *F Change* atau $0,05 \geq 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Stres Kejadian Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat

Hasil Penelitian ini adalah ada hubungan Komunikasi Interpersonal dan Stres Kejadian Kinerja Pegawai karena apabila pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat melakukan Komunikasi Interpersonal yang baik antar pegawai, seperti adanya sikap saling mendukung dan tidak saling melempar pekerjaan saat diberikan tugas maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja karena pegawai merasa tidak adanya kesenjangan antar pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan yang diberikan atasan. Stres Kerja juga memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai karena bila pegawai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan hak yang selalu terpenuhi tepat pada waktunya. Hasil

penelitian pada variabel stress kerja yaitu positif yang artinya tingkatan stress pada kantor urusan agama kecamatan baturaja barat masih bisa diatasi. Hal tersebut dapat mengurangi tingkatan stress dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam memenuhi kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ruliana (2019:119), dengan adanya komunikasi interpersonal setiap pegawai dapat membina hubungan yang baik sehingga mengurangi risiko konflik yang mungkin terjadi antar pegawai. Hal ini di dorong karena individu tersebut sudah dapat saling mengerti, menghargai dan memiliki semangat untuk meningkatkan hubungan interpersonal antara kedua belah pihak sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan lancar. Menurut Phil Kitchel dalam Wibowo (2012:53), untuk mencapai keberhasilan kinerja pegawai memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak. Stres yang terjadi ditempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: (1) rendahnya kualitas pelayanan; (2)

pergantian staf yang tinggi; (3) reputasi perusahaan atau organisasi menjadi buruk; (4) citra perusahaan atau organisasi menjadi buruk; (5) ketidakpuasan pekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti-peneliti sebelumnya antara lain, Komarudin (2018), dalam penelitian yang berjudul “ Hubungan stress kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Herma Express Kantor Pusat Ramulang “ penelitian ini menggunakan alat analisis korelasi *product moment*, diketahui nilai korelasi sebesar $R_{xy} = 0,601$ dengan demikian terdapat hubungan positif yang kuat antara stress kerja (X) dengan kinerja (Y), untuk mengetahui besar kecilnya hubungan digunakan koefisien determinasi besarnya hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya (100%-36,12%) sebesar 63,88% dipengaruhi beberapa faktor lain, berdasarkan hasil uji signifikan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,423 > 1,99$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka stress kerja (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Iwan Khirsnanto dan Aditya Pratomo (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan *Front Desk* Hotel Bumi Senyur Samarinda”. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda hasil SPSS didapat t hitung sebesar 2,968 (lebih besar dari t tabel 2,306) karena dimana t hitung $2,968 > t$ tabel 2,306 maka H_0 ditolak dan H_a di terima, yang artinya adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja *front desk agent* pada *front office department* di Hotel Bumi Senyur Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan analisis Korelasi Ganda nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.972, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kriteria yang sangat kuat antara Komunikasi Interpersonal

(X_1) dan Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

2. Hasil uji hipotesis secara Parsial (individu) didapatkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y), dan variabel Stres Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y), dan variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Stres Kerja (X_2). Hasil analisis uji secara simultan (bersama-sama) disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Stres Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut :

- a. Pihak Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat diharapkan dapat memperhatikan faktor Komunikasi Interpersonal antar pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilakukan dengan adanya sikap saling mendukung antar pegawai dan tidak saling melempar pekerjaan saat diberikan tugas.
- b. Stres Kerja Berhubungan dengan kinerja pegawai maka hendaknya kepala Kantor Urusan Agama lebih memperhatikan kebutuhan dan kemampuan setiap pegawai sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan stress dalam bekerja, sehingga dapat mengatasi tingkatan stress pada pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel lain dalam hubungan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyatno, 2010, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Gaya Media : Yogyakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada: Depok.
- Khrisnanto dan Aditya Pratomo, 2019, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Front Desk Hotel Bumi Senyur Samarind*, Jurnal.
- Komarudin, 2018, *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT Herona Expres Kantor Pusat Pamulang*, jurnal.
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Ruliana dan Lestari , 2019, *Teori Komunikasi*, PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta : Bandung.
- Sunarto dan Riduwan, 2017, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Alfabeta : Bandung.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009 }
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id