

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah memiliki tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang kebudayaan dan pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bertempat di Gedung Pandanaran lantai 8, di Jalan Pemuda No.175, Sekayu, Semarang. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memiliki Visi yaitu “Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera”. Adapula Misi dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang adalah :

1. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berbudaya dan berkualitas.
2. Mewujudkan pemerintahan yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan publik.
3. Mewujudkan kota metropolitan yang dinamis dan berwawasan lingkungan.
4. Memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis keunggulan lokal dan membangun iklim usaha yang kondusif.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang

ditugaskan kepada daerah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 menyelenggarakan fungsi :

- a) Perumusan kebijakan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, dan Bidang Kebudayaan;
- b) Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
- c) Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, Bidang Kebudayaan, dan UPTD;
- d) Penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggung jawabnya;
- e) Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
- f) Penyelenggaraan kerjasama Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, dan Bidang Kebudayaan;
- g) Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata;
- h) Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, Bidang Kebudayaan, dan UPTD;
- i) Penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai;

- j) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisataan, Bidang Kebudayaan, dan UPTD;
- k) Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi lima bidang, yaitu Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan, dan Bidang Kebudayaan. Masing-masing bagian tersebut dibantu oleh beberapa seksi yang menunjang tugas dari masing-masing bidang tersebut. Selain itu Kepala Dinas juga membawahi lima Unit Pelaksana Teknis Daerah atau UPTD diantaranya yaitu, UPTD Taman Marga Satwa, UPTD Kampoeng Wisata Taman Lele, UPTD Kreo dan Agrowisata, UPTD Tinjomoyo, serta UPTD Taman Budaya Raden Saleh.

4.1.2. Karakteristik Data Responden

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner itu sendiri ditunjukkan kepada pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Penulis mengambil responden sebanyak 73 sesuai jumlah populasi yang ada. Dari data yang telah penulis dapatkan, karakteristik data responden dapat dibagi berdasarkan :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	L	34	46,58
2	P	39	53,42
JUMLAH		73	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari data tabel 4.1 di atas, responden dibedakan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Dilihat dari data di atas menunjukkan bahwa laki-laki sebanyak 34 responden (46,58%), dan perempuan sebanyak 39 responden (53,42%). Mayoritas responden dari penelitian ini yaitu berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 39 responden (53,42%).

b. Usia

Tabel 4.2

Persentase Responden Berdasarkan Usia

NO.	USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	21-30	6	8,22
2	31-40	19	26,03
3	41-50	34	46,58
4	>50	14	19,18
JUMLAH		73	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari data tabel 4.2 tentang usia, data responden dibedakan menjadi 4 rentang usia, yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan >50 tahun. Hasil dari data tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang

berusia 21-30 tahun sebanyak 6 responden (8,22%), kemudian yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 responden (26,03%). Selanjutnya yang berusia 41-50 tahun sebanyak 34 responden (46,58%), dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 14 responden (19,18%). Dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia rentang 41-50 tahun dengan jumlah 34 responden (46,58%).

c. Masa Kerja

Tabel 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO.	MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	<5	9	12,33
2	6--10	18	24,66
3	11--15	17	23,29
4	16-20	18	24,66
5	21-25	10	13,70
6	>25	1	1,37
JUMLAH		73	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan data tabel 4.3, masa kerja responden dibedakan menjadi 6 bagian, yaitu lama masa kerja <5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun dan lebih dari 25 tahun. Lama masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 responden (12,33%). Kemudian rentang masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 18 responden (24,66%). Rentang lama masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 17 responden (23,29%). Rentang lama masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 18 responden (24,66%). Selanjutnya lama masa kerja antara 21-25 tahun

sebanyak 10 responden (13,70%). Yang terakhir rentang lama masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 1 responden (1,37%).

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO.	PEND.	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	SMA	2	2,74
2	D3	15	20,55
3	S1	44	60,27
4	S2	12	16,44
JUMLAH		73	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan data tabel 4.4 di atas, tingkat pendidikan terakhir dibedakan menjadi 4 bagian, yaitu tingkat pendidikan terakhir SMA, D3, S1, dan S2. Tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 responden (2,74%). Kemudian tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 15 responden (20,55%). Selanjutnya tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 44 responden (60,27%).

Dan yang terakhir, tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 12 responden (16,44%). Mayoritas tingkat pendidikan terakhir responden adalah S1 dengan jumlah 44 responden (60,27%).

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas dan reliabilitas ini penulis menggunakan bantuan alat ukur SPSS. Pengujian pernyataan - pernyataan yang ada pada kuesioner perlu dilakukan supaya variabel yang diteliti valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu pernyataan. Pada penelitian uji validitas ini, penulis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Ketentuan untuk uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung. Rtabel dapat dicari dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah dan jumlah responden (n) = 73, sehingga didapat r tabel sebesar 0,2272. Menurut Priyatno (2010), Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka variabel yang diteliti adalah valid. Dengan demikian, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

VARIABEL	PERNYATAAN	Rhitung	Rtabel	KETERANGAN
Komunikasi Interpersonal (X)	X.1	0,435	0,2272	VALID
	X.2	0,739		VALID
	X.3	0,546		VALID
	X.4	0,653		VALID
	X.5	0,402		VALID
	X.6	0,634		VALID
	X.7	0,449		VALID
	X.8	0,548		VALID
	X.9	0,585		VALID
	X.10	0,498		VALID
	X.11	0,540		VALID
	X.12	0,598		VALID
	X.13	0,341		VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,522	0,2272	VALID
	Y.2	0,542		VALID
	Y.3	0,577		VALID
	Y.4	0,516		VALID
	Y.5	0,524		VALID
	Y.6	0,490		VALID
	Y.7	0,301		VALID

	Y.8	0,253		VALID
	Y.9	0,632		VALID
	Y.10	0,620		VALID
	Y.11	0,555		VALID
	Y.12	0,564		VALID
	Y.13	0,479		VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh butir-butir pernyataan mengenai variabel komunikasi interpersonal (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2272), sehingga dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2010:97). Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengukuran *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas ditentukan apabila variabel-variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Berikut hasil yang diperoleh :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

VARIABEL	Cronbach Alpha > 0,6	KETERANGAN
Komunikasi Interpersonal (X)	0,792	RELIABEL
Kinerja Pegawai (Y)	0,761	RELIABEL

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Tabel hasil uji di atas menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel komunikasi interpersonal (X) dan kinerja pegawai (Y) masing-masing 0,792 dan 0,761 yang berarti lebih besar dari 0,6 sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua alat pengukuran dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel

a. Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Penulis memberikan 13 pernyataan tentang komunikasi interpersonal yang terjadi antar pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Responden mengisi kuesioner sesuai dengan pengalaman masing-masing pegawai. Pernyataan yang penulis berikan mewakili lima indikator penilaian komunikasi interpersonal, yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesamaan. Data yang telah didapat oleh penulis kemudian diolah, sehingga diperoleh hasil tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Rekapitulasi Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	JUMLAH PRESENTASE	JUMLAH RATA-RATA(%)
Komunikasi Interpersonal (X)	Keterbukaan	1. Saya merasa memiliki sikap terbuka terhadap masalah kinerja	88,01%	80,48%
		2. Saya menerima masukan dari rekan lain tentang pekerjaan atau hal lain	81,51%	
		3. Saya bersikap jujur	78,77%	
		4. Saya mengemukakan permasalahan yang terjadi pada diri saya kepada rekan kerja lain.	73,63%	
	Empati	5. Saya menjadi pendengar yang baik bagi rekan lain.	82,19%	78,08%
		6. Saya ikut merasakan masalah yang dihadapi oleh rekan lain.	73,97%	

Sikap Mendukung	7. Saya memberikan dukungan penuh untuk rekan lain dalam menjalankan pekerjaannya.	80,14%	79,46%
	8. Saya memberikan solusi kepada rekan kerja atas masalah yang dihadapi.	78,77%	
Sikap Positif	9. Saya ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rekan lain jika mengalami kesulitan.	73,63%	75,57%
	10. Saya bertukar pikiran dengan rekan lain membahas banyak hal	75,00%	
	11. Saya merespon pertanyaan rekan lain jika ada yang bertanya tentang informasi pekerjaan.	78,08%	
Kesamaan	12. Saya memikirkan jalan keluar setiap ada permasalahan Bersama	72,95%	74,83%
	13. Saya berusaha memahami situasi dan kondisi yang sedang terjadi di kantor.	76,71%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas mengenai hasil rekapitulasi variable komunikasi interpersonal (X), pada indikator kesamaan memiliki rata-rata paling rendah, yaitu 74,83%. Kemudian hasil terendah pada pernyataan yang penulis ajukan untuk responden adalah 72,95% yang terdapat pada pernyataan “Saya memikirkan jalan keluar setiap ada permasalahan bersama”

Kemudian terdapat perolehan jumlah rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 80,48% pada indikator keterbukaan. Pernyataan dengan umlah hasil tertinggi sebesar 88,01% dengan pernyataan “Saya memiliki sikap terbuka terhadap masalah kinerja yang dihadapi rekan kerja lain”

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada bagian variabel kinerja pegawai, penulis memberikan 13 pernyataan tentang kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Responden mengisi kuesioner sesuai dengan pengalaman kinerja masing-masing sebagai pegawai. Pernyataan yang penulis berikan mewakili lima indikator penilaian kinerja pegawai, yaitu efektif dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, komunikasi, dan inisiatif. Data yang telah didapat oleh penulis kemudian diolah, sehingga diperoleh hasil tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	JUMLAH PRESENTASE	JUMLAH RATA-RATA(%)
Kinerja Pegawai (Y)	Efektif dan Efisien	1. Saya mengerjakan pekerjaan secara cepat sebelum <i>deadline</i> .	83,22%	82,88%
		2. Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik secara maksimal	82,53%	
	Otoritas dan Tanggung Jawab	3. Saya mendapat arahan dari pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan.	75,00%	76,20%
		4. Saya mengerjakan tugas-tugas dikantor dengan kesadaran penuh tanpa diingatkan	77,40%	
	Disiplin	5. Saya masuk dan pulang kerja tepat waktu menurut jam kerja yang telah ditentukan.	75,00%	78,08%
		6. Saya bersedia menyelesaikan tugas tambahan dengan baik	77,05%	
		7. Saya berusaha menaati peraturan yang ditetapkan	82,19%	

Komunikasi	8. Saya berusaha menjalin komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja.	83,90%	78,08%
	9. Saya dapat menyelesaikan setiap konflik yang terjadi dengan baik.	76,37%	
	10. Saya suka bertukar pikiran dengan rekan lain.	72,26%	
	11. Saya berusaha mengkomunikasikan setiap hal jika ada sesuatu yang kurang tepat.	79,79%	
Inisiatif	12. Saya berusaha melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil optimal.	72,95%	73,46%
	13. Saya mempunyai inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.	73,97%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas mengenai hasil rekapitulasi variabel kinerja pegawai (Y), pada indikator inisiatif memiliki rata-rata paling rendah, yaitu 73,46%. Kemudian hasil persentase perolehan pernyataan terendah yang didapat sebesar 72,95% yaitu pada pernyataan “Saya berusaha melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil optimal”.

Kemudian terdapat perolehan hasil rata-rata tertinggi, yaitu 82,88% pada indikator efektif dan efisien. Kemudian hasil persentase perolehan pernyataan tertinggi yang didapat sebesar 83,22% yaitu pada pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan secara cepat sebelum *deadline*”.

4.1.5 Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan antara variabel komunikasi interpersonal (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) melalui program spss dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,109	2,815		2,881	,005
Komunikasi Interpersonal	,798	,069	,809	11,596	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta α sebesar 8,109, sedangkan nilai X atau koefisien regresi (beta) atau $bX=0,798X$, sehingga dapat disusun rumus analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + bX + e$$

$$Y' = 8,109 + 0,798X + e$$

Nilai konstanta = 8,109 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 8,109. Dari rumus analisis regresi linear sederhana di atas diartikan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,798 (positif). Artinya, terdapat pengaruh antara komunikasi

interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Koefisien regresi X sebesar 0,798 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,798. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawainya.

b. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,109	2,815		2,881	,005
Komunikasi Interpersona	,798	,069	,809	11,56	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel 4.10 hasil uji hipotesis di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,596. Diketahui t tabel = 1,996, yang diperoleh dari rumus t tabel: $(\alpha/2)$; $n-k-1 = (0,05/2)$; $73-1-1 = (0,025 ; 71) = 1,996$ atau dapat dilihat pada distribusi nilai t tabel. Berdasarkan nilai t, t hitung $11,596 > t$ tabel 1,996, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kemudian dapat dilihat dari nilai signifikansi, bahwa berdasarkan tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

c. Uji Korelasi Pearson

Digunakan untuk menguji tinggi rendahnya hubungan antara variabel komunikasi interpersonal (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji korelasi :

Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi Pearson

		Correlations	
		Komunikasi Interpersonal	Kinerja Pegawai
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diperoleh nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Y yaitu $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal (X) dengan kinerja pegawai (Y). Kemudian dari data tabel 4.11 diperoleh juga nilai korelasi pearson sebesar 0,809, yang artinya hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai memiliki

hubungan yang sangat kuat. Tingkat korelasi hubungan dapat dikatakan sangat kuat karena berada pada interval koefisien 0,80 sampai dengan 1,00.

4.2 Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas hasil data-data yang telah disampaikan sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai karakteristik data responden, mayoritas pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang adalah perempuan sebanyak 53,42%. Kemudian mayoritas rentang usia pegawai yang ada di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang adalah usia 41-50 tahun sebanyak 46,58%. Mayoritas, tingkat Pendidikan terakhir pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang adalah S1 sebanyak 60,27%.

4.2.1 Pembahasan Hasil Analisis Variabel Komunikasi Interpersonal

Pada pembahasan hasil analisis variabel komunikasi interpersonal, penulis menguraikan berdasarkan pada indikator yang terdapat dalam variabel komunikasi interpersonal:

A. Keterbukaan

Merupakan sikap terbuka pada orang-orang yang ingin berinteraksi dan kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya. Indikator ini digunakan untuk mengetahui apakah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memiliki sikap terbuka dan sikap jujur. Dari hasil pernyataan-pernyataan yang penulis ajukan, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

memiliki sikap terbuka terhadap masalah kinerja yang dihadapi sebesar 88,01%. Selanjutnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bersedia menerima masukan dari rekan kerja lain jumlah persentasenya sebesar 81,51%. Sikap jujur yang dimiliki pegawai mendapat jumlah persentase sebesar 78,77%. Yang terakhir, pegawai bersedia mengemukakan permasalahan yang terjadi pada diri sendiri mendapat jumlah persentase 73,63%. Dari seluruh jumlah persentase indikator keterbukaan mendapat rata-rata hasil paling tinggi yaitu sebesar 80,48%. Hal ini dapat dianalisis bahwa Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memiliki sifat terbuka terhadap diri sendiri dan sesama serta sikap yang jujur.

B. Empati

Merupakan sikap merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. Indikator ini digunakan untuk mengetahui rasa empati terhadap sesama pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bersedia menjadi pendengar yang baik saat sesama rekan kerja sedang melakukan pembicaraan yang dinyatakan dalam persentase sebesar 82,19%. Kemudian untuk aspek pernyataan dalam ikut merasakan masalah yang dihadapi antar rekan kerja dinyatakan dalam persentase sebesar 73,97%.

C. Sikap Mendukung

Suatu hubungan interpersonal dapat dinyatakan efektif jika pada hubungan tersebut terdapat sikap mendukung antar sesama. Sikap mendukung digunakan sebagai

indikator dalam menilai hubungan komunikasi interpersonal antar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bersedia memberikan dukungan penuh untuk rekan lain dalam menjalankan pekerjaannya yang dinyatakan dalam persentase sebesar 80,14%. Kemudian untuk aspek pernyataan dalam memberikan solusi kepada rekan kerja atas masalah yang dihadapi dinyatakan dalam persentase sebesar 78,77%.

D. Sikap Positif

Komunikasi interpersonal dapat terbina jika setiap orang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga terhadap orang lain di berbagai situasi komunikasi. Sikap positif digunakan sebagai indikator dalam menilai hubungan komunikasi interpersonal antar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bersedia ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rekan lain jika mengalami kesulitan yang dinyatakan dalam persentase sebesar 73,63%. Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang juga bersedia bertukar pikiran dengan rekan lain membahas banyak hal yang dinyatakan dalam persentase sebesar 75,00%. Yang terakhir, untuk aspek pernyataan merespon pertanyaan rekan lain perihal informasi pekerjaan dinyatakan dalam persentase sebesar 78,08%.

E. Kesamaan

Terjadinya komunikasi interpersonal akan terasa lebih efektif jika para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku, dan pengalaman yang sama. Nilai-nilai kesamaan digunakan sebagai indikator dalam menilai hubungan komunikasi interpersonal antar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bersedia bersama-sama memikirkan jalan keluar terhadap suatu permasalahan di kantor yang dinyatakan dalam persentase sebesar 72,95%. Kemudian pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bersama-sama berusaha memahami setiap situasi dan kondisi di kantor yang dinyatakan dalam persentase sebesar 76,71%. Indikator kesamaan memiliki jumlah rata-rata persentase paling rendah yaitu 74,83%. Hal ini dapat dianalisis bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih perlu meningkatkan rasa kesamaan antar pegawai satu dengan pegawai lainnya.

4.2.2 Pembahasan Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Pada pembahasan hasil analisis variabel kinerja pegawai, penulis menguraikan berdasarkan pada indikator yang terdapat dalam variabel kinerja pegawai:

A. Efektifitas dan Efisiensi

Pada indikator ini, kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dapat dikatakan efektif jika seluruh usaha yang dilakukan oleh para pegawai dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya dapat dikatakan efisien jika para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat meminimalisir

sumber daya yang ada. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dapat mengerjakan pekerjaannya secara cepat dan selesai sebelum *deadline* yang dinyatakan dalam persentase sebesar 83,22%. Hal ini dapat dikatakan efektif karena menyelesaikan pekerjaan sebelum *deadline* merupakan tujuan setiap pegawai.

Kemudian terdapat pernyataan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mengerjakan pekerjaan dengan baik secara maksimal yang dinyatakan dalam persentase sebesar 82,53%. Hal ini dapat dikatakan efisien karena pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Dari seluruh jumlah persentase indikator eketifitas dan efisiensi mendapat rata-rata hasil paling tinggi yaitu sebesar 82,88%. Hal ini dapat dianalisis bahwa Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sudah memiliki aspek kinerja secara efektif dan efisien, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.

B. Otoritas dan Tanggung Jawab

Pada indikator ini, aspek otoritas yang digunakan adalah bagian yang mengandung unsur perintah dan control. Berdasarkan hasil pernyataan yang diajukan, Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mendapat arahan dari pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 75,00%. Sedangkan aspek tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh para pegawai dengan kesadaran penuh. Dari hasil pernyataan yang diajukan, Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang mengerjakan

tugas-tugas di kantor dengan kesadaran penuh tanpa diingatkan siapapun yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 77,40%

C. Disiplin

Merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk menaati setiap peraturan atau hukum yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi. Dalam indikator ini, seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang diharapkan dapat menerapkan aspek disiplin dalam kinerjanya, seperti menaati peraturan yang ada, masuk dan pulang kerja sesuai jam yang ditentukan serta bersedia menyelesaikan tugas tambahan dengan baik. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bersedia masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 75,00%. Kemudian pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bersedia menaati seluruh peraturan yang telah dibuat yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 82,19%. Yang terakhir, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bersedia menyelesaikan tugas tambahan dengan baik yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 77,05%.

D. Komunikasi

Merupakan suatu proses penyampaian pesan atau pertukaran informasi untuk member tahu, mengubah sikap, pendapat atau perilaku. Komunikasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi. Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang diharapkan dapat selalu menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerjanya. Selain itu komunikasi yang baik diperlukan oleh para

pegawai untuk bertukar pikiran dan menyelesaikan suatu konflik. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerjanya yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 83,90%. Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat menyelesaikan konflik dengan baik yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 76,37%. Para pegawai juga suka bertukar pikiran dengan sesama rekan kerjanya yang dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 72,26%. Yang terakhir, para pegawai berusaha untuk selalu mengkomunikasikan setiap hal jika ada yang kurang tepat dengan jumlah persentase sebesar 79,79%.

E. Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah siapapun, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan atau memperbaiki sesuatu. Pada aspek ini, seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang diharapkan untuk memiliki sikap insiatif yang tinggi serta melakukan inovasi-inovasi baru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diajukan, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang berusaha melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil optimal. Pernyataan tersebut dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 72,95%.

Selanjutnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang juga mempunyai inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan permasalahan kinerjanya yang

dinyatakan dalam jumlah persentase sebesar 73,97%. Indikator inisiatif memiliki jumlah rata-rata persentase paling rendah yaitu 73,46%. Hal ini dapat dianalisis bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang perlu memperbaiki kualitas kinerjanya dengan cara meningkatkan sikap inisiatifnya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta perlu memunculkan ide dan inovasi baru.

4.2.3 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Terkait dengan variabel komunikasi interpersonal (X), data yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator keterbukaan dengan nilai 80,48%. Sementara, untuk hasil rata-rata terendah ada pada indikator kesamaan dengan nilai 74,83%. Dilihat dari hasil data yang sudah diolah, dapat diartikan bahwa para pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memiliki sifat terbuka terhadap sesama rekan kerjanya. Hal ini ditandai dengan jumlah persentase tertinggi yaitu 88,01% pada pernyataan “Saya merasa memiliki sikap terbuka terhadap masalah kinerja”. Para pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih kurang memiliki sifat kesamaan dengan sesama rekan kerjanya. Hal ini ditandai dengan jumlah persentase terendah yaitu 72,95% pada pernyataan “Saya memikirkan jalan keluar setiap ada permasalahan bersama”.

Adapula dengan variabel kinerja pegawai (Y), data yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator efektif dan efisien dengan nilai 82,88%. Sementara, untuk hasil rata-rata terendah ada pada indikator inisiatif dengan nilai 73,45%. Dilihat dari hasil data yang sudah diolah, dapat

diartikan bahwa para pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini ditandai dengan jumlah persentase tertinggi yaitu 83,22% pada pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan secara cepat sebelum *deadline*”. Para pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih kurang memiliki sifat inisiatif dalam penerapan kinerjanya. Hal ini ditandai dengan jumlah persentase terendah yaitu 72,95% pada pernyataan “Saya berusaha melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil optimal”.

4.2.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Hasil pengujian regresi linear sederhana didapatkan rumus persamaan $Y' = 8,109 + 0,798X + e$. Dari rumus persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,798 dan bernilai positif. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang maka semakin tinggi kinerja pegawainya. Kemudian berdasarkan t hitung yang diperoleh yaitu sebesar $11,596 > t$ tabel $1,996$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari uji korelasi pearson yang digunakan untuk menguji tinggi rendahnya hubungan dapat diperoleh nilai korelasinya sebesar

0,809. Dari hasil tersebut memiliki arti bahwa antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat, karena nilai 0,809 berada pada interval koefisien 0,80 sampai dengan 1,00.

Dari seluruh hasil uji analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis dan uji korelasi pearson dapat dikatakan bahwa secara statistik terbukti adanya hubungan positif dan signifikan antar variabel X dan variabel Y. Hal ini berarti komunikasi interpersonal mempunyai hubungan yang sangat kuat dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

4.2.5 Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19

Pada masa pandemi Covid-19, pemerintah menghimbau masyarakat untuk menjaga jarak dan mengurangi kegiatan di luar rumah. Oleh sebab itu, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menerapkan sistem *work from home* untuk mengurangi penyebaran Virus Covid-19 di lingkungan kantor. Dalam penelitian ini membahas tentang komunikasi interpersonal yang terjadi secara daring. Pada situasi ini, Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang berkomunikasi dengan sesama rekan kerjanya melalui telepon atau aplikasi *Whatsapp*. Komunikasi yang berjalan dengan baik didukung oleh faktor-faktor yang perlu dimiliki oleh para pegawai seperti sikap terbuka, sikap jujur, sikap saling mendukung, sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain serta tertanamnya sikap kesamaan antar sesama pegawai. Adapula, para pegawai juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang

dapat meningkatkan kinerja seperti bekerja secara efektif dan efisien, otoritas dan bertanggung jawab, sikap disiplin, komunikasi yang baik, serta sikap inisiatif.

Feedback merupakan bentuk respon, tanggapan atau jawaban atas pesan yang dikirim oleh komunikator ke komunikan. *Feedback* merupakan sesuatu yang penting dalam berkomunikasi, karena menjadi unsur keberhasilan dalam komunikasi. Suatu *feedback* dapat diperoleh dari terjalinnya komunikasi interpersonal antar pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berupa jawaban ucapan, atau sikap dan perilaku. Hasil kinerja yang meningkat, penyelesaian suatu konflik, serta terciptanya suasana dan lingkungan kantor yang baik merupakan contoh bentuk *feedback* dari komunikasi interpersonal yang berjalan dengan baik antar pegawai satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang serta. Jika komunikasi interpersonal antar pegawai berjalan dengan baik, maka akan tercipta rekan kerja yang selaras, sehingga tingkat kinerja para pegawai akan semakin tinggi. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benny Usman tahun 2013, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Berdasarkan penelitian Benny Usman 2013, dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas, sehingga tingkat kinerja menjadi semakin baik.