

Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal

P. Pulung Puryana

Jurusan Manajemen STIE STEMBI BANDUNG
Email: pulungpuryana@stembi.ac.id

Azatil Ismah Fauziah

Jurusan Manajemen STIE STEMBI BANDUNG
Email: Fauziahazatil05@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan [1]Untuk mengetahui kondisi komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan Kelurahan Batununggal. [2]Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Kelurahan Batununggal.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Analisis menggunakan regresi linear sederhana. Teknik pengambilan sample penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh dengan pengumpulan data berupa kuesioner.

Temuan Semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan Kelurahan Batununggal. Hal ini terjadi karena komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kelurahan Batununggal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Kelurahan Batununggal sebesar 79,8% sedangkan 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi penelitian ini memberikan implikasi praktik bagi Kelurahan Batununggal dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang menguntungkan bagi sebuah organisasi. Maka dari itu Kelurahan Batununggal meningkatkan kinerja karyawannya melalui komunikasi interpersonal yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Originalitas Merupakan penelitian awal untuk mendapatkan bukti empiris mengenai peningkatan kinerja karyawan Kelurahan Batununggal melalui komunikasi interpersonal.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : kinerja, komunikasi interpersonal

Pendahuluan

Manusia di dalam kehidupan tentunya harus berkomunikasi, artinya manusia memerlukan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Komunikasi tentunya suatu hal yang sangat penting bagi manusia untuk berbagai macam aktivitas dalam kehidupan mereka. Setiap hari manusia selalu berkomunikasi baik komunikasi dengan diri sendiri, keluarga, teman-teman atau bahkan rekan kerja mereka. Hal tersebut dimaksud agar mereka dapat saling mengerti dan memahami makna atau arti yang ingin mereka sampaikan. Komunikasi dapat memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar. (Rusmalinda&Saputri, 2016)

Dalam prakteknya komunikasi dalam organisasi kurang efektif dan efisien, sehingga berpengaruh pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Misalnya, sering terjadinya mis-komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya keterbukaan atau transparansi dari semua unsur yang ada, baik dari pimpinan terhadap karyawan maupun karyawan terhadap karyawan Kelurahan Batununggal. Padahal dalam suatu organisasi keterbukaan dan transparansi diberlakukan kepada semua karyawan. Namun kenyataannya keterbukaan hanya bagi karyawan-karyawan tertentu saja. Hal ini dapat menimbulkan kecemburuan diantara karyawan lainnya yang akhirnya mengganggu kinerja karyawan dan organisasi.

Untuk mencapai komunikasi yang efektif pada sebuah perusahaan, tentunya harus dilandasi dengan memiliki sumber daya manusia yang juga berkualitas. Proses yang dilakukan oleh para sumber daya manusia dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. (Gustyawan, et al, 2015)

Proses komunikasi merupakan salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun. Kondisi kenyataan yang ada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi tidak konstruktif maksudnya cara berkomunikasi tidak menonjolkan sisi positif dari apa yang disampaikan antara sesama karyawan karena jika ada kesalahan dalam pekerjaan, mereka tidak saling memberi arahan dan petunjuk. Hal ini juga yang menyebabkan kurang baiknya penerimaan feed back (umpan balik), yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap karyawan pada pemaknaan informasi yang mereka terima, sehingga sering muncul beberapa kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi. Kualitas kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari caranya bekerja, tetapi ketrampilan berkomunikasi juga diperlukan. Oleh karena itu untuk menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil, antara pimpinan dan karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja karyawan pun dapat ditingkatkan. Baik buruknya suatu komunikasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. (Rusmalinda & Saputri, 2016)

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pentingnya meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal. Penelitian ini bertujuan [1] Untuk mengetahui kondisi komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan Kelurahan Batununggal. [2] Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Kelurahan Batununggal.

Kajian Teori

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau berita informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampaian berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. (Sunadji, 2008:106). Komunikasi adalah suatu proses memberikan signals menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah. (Rusmalinda & Saputri, 2016). Menurut Ruben dalam (Muhammad, 2015:3) komunikasi manusia adalah suatu proses melalui dimana individu dalam hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Mulyana (2013:81) komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal Menurut Muhammad (2015:159) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya. **DeVito Joseph A (2013) mengungkapkan bahwa** Komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain. Komunikasi interpersonal ini sangat penting bagi manusia menurut Abraham Maslow dalam Wood (2013) tujuan manusia berkomunikasi adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan.

Faktor-faktor yang dapat menumbuhkan komunikasi interpersonal menurut Djatmiko Budi (2011:276) antara lain, pertama Percaya (Trust) yang menyangkut factor personal, karakteristik, maksud orang lain, hubungan kekuasaan, sifat, serta kualitas komunikasi, menerima, empati dan kejujuran. Kedua, Sikap Supportif yang terlihat dalam perilaku deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, empati, persamaan, dan provisionalisme. Sikap supportif merupakan kebalikan dari sifat defensive.

Kualitas efektivitas interpersonal skill menurut DeVito Joseph A (2013); *pertama Openness* yaitu keterbukaan yang mengacu pada kesediaan individu untuk membuka diri, untuk memberikan informan tentang dirinya dengan pantas. Keterbukaan juga berkaitan dengan kesediaan untuk mendengar secara terbuka dan bereaksi dengan jujur. Untuk berkomunikasi dengan terbuka, individu perlu membuka diri di saat yang sesuai, mendengar dengan baik dan memberi respon jujur, komunikasi yang jelas menunjukkan kesediaan, dan bertanggung jawab atas apa yang anda katakan, yaitu perasaan dan pikiran anda. *Kedua Empathy*, empati adalah perasaan dimana individu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dari sudut pandang orang tersebut tanpa kehilangan identitasnya. Empati memungkinkan anda untuk memahami apa yang dilalui orang lain secara emosional. Untuk berkomunikasi dengan empati yaitu dengan berpikir dan merasakan empati. Untuk berkomunikasi secara empati, tunjukan dengan jelas bahwa anda mencoba untuk memahami situasi orang tersebut. Selain itu anda perlu fokus, *reflect*, terbuka, sampaikan pesan campuran,

mengakui pentingnya pernyataan. *Ketiga Supportiveness* yaitu sikap mendukung adalah tingkah laku yang lebih mengekspresikan sikap memahami dibandingkan dengan sikap yang mengevaluasi atau menilai. Untuk berkomunikasi dengan *supportiveness*, hindari menuduh orang lain, hindari istilah-istilah negatif, hindari mengkhotbahi, ekspresikan kesediaan anda untuk mendengar dengan pikiran terbuka, dan tanyakan opini kepada orang lain untuk menunjukkan bahwa hal ini penting untuk anda. *Keempat Positiveness*, apabila seseorang berfikir positif maka dalam organisasi akan berpikir positif juga, dan individu tersebut akan berperan secara aktif dan mau membuka diri yaitu tidak bersikap negatif jika ada yang berkeluh kesah serta mau memberi masukan dengan cara yang bijaksana. *Kelima Equality* yaitu Kesetaraan yang mengacu pada sikap atau pendekatan yang memperlakukan orang lain sebagai bagian yang penting dalam interaksi. Dalam situasi apapun mungkin ada ketidak setaraan, ada orang yang berada dalam posisi yang lebih tinggi, namun sikap ini perlu dihindari dalam komunikasi interpersonal. Untuk berkomunikasi dengan kesetaraan, hindari pernyataan dengan kata harus, buat permohonan dan hindari tuntutan, hindari memotong pembicaraan, mengakui kontribusi orang lain di atas diri kita, dan menyadari perbedaan budaya.

Begitupun juga menurut Muhamad dalam Rusmalinda&Saputri (2016) indikator komunikasi interpersonal adalah 1) keterbukaan 2) empati 3) dukungan 4) rasa positif dan 5) kesamaan.

Pengertian Kinerja

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009:8) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan sebagai sifat atau perilaku. Begitupun menurut Ricard dalam Sudarmanto (2009:8) bahwasanya pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keseluruhan nilai yang diharapkan perusahaan dari serangkaian perilaku yangberlainan yang dibawa individu hingga akhir standar periode waktu (Calvin, 2017). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai adalah perilaku atau tindakan pegawai yang terkait dengan tujuan atau sasaran organisasi yang bersangkutan (Qatmeemalmarhoon, et al, 2017).

Standar pengukuran kinerja menurut Sudarmanto (2009:11) dapat dilakukan dengan pengukuran empat hal, yaitu: [1] Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan. [2] Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat /karakter pribadi. [3] Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai. [4] Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), antara lain adalah *Pertama Kualitas Kerja* yaitu menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. *Kedua Kuantitas Kerja* yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. *Ketiga Tanggung Jawab* dengan cara menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. *Keempat Kerja Sama* adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. *Kelima Inisiatif*, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan indikator kinerja menurut Pasolong (2013:180) yakni sebagai berikut: 1) Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan public mendapatkan laba, memanfaatkan factor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi. 2) Efektivitas, yaitu apakah tujuan didirikannya organisasi pelayanan public tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai ,misi, tujuan organisasi dan fungsi agen pembangunan. 3) Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan public. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan. 4) Daya Tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan perusahaan swasta, organisasi pelayanan public merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif (Muhammad, 2015:158).

Hipotesis : Semakin baik komunikasi interpersonal karyawan Kelurahan Batununggal maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisisnya adalah seluruh karyawan yang berada dalam Kelurahan Batununggal. Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu mengambil semua populasi menjadi sample. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner sebagai data primer. Data dikumpulkan dengan pengumpulan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari lima kategori jawaban. Teknik analisis data ini menggunakan deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan regresi linear sederhana. Dalam konteks ini, penulis mengumpulkan pertama, pustaka yang terkait dengan kinerja karyawan dan komunikasi interpersonal. Kedua, dengan hasil dari data penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan Kelurahan Batununggal.

Tabel 3.1
Operasional variabel Indikator Komunikasi Interpersonal

Dimensi	Indikator
1. Keterbukaan	Menunjukkan Keterbukaan dalam hubungan dengan orang lain
2. Empati	Menunjukkan perhatian kepada orang lain
3. Sikap Mendukung	Memberi dukungan kepada sesama
4. Sikap Positif	Berpikiran positif terhadap orang lain
5. Kesamaan	Menempatkan diri setara dengan orang lain

Sumber: Devito Joseph A (2013)

Tabel 3.2
Operasional Variabel Indikator Kinerja

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	Tingkat proses kerja
2. Kuantitas Kerja	Tingkat hasil kerja
3. Tanggung Jawab	Tingkat tanggung jawab
4. Kerja Sama	Tingkat kemampuan dalam bekerja sama
5. Inisiatif	Tingkat rasa inisiatif

Sumber: Mangkunegara (2013:75)

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang telah didapat dari penelitian maka data tersebut diolah sehingga menghasilkan data sebagai berikut:

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Table 4.1 Validitas Data

Item	Rhitung	N	Rtabel	Keterangan
X1	0,777	11	0,6021	Valid
X2	0,717	11	0,6021	Valid
X3	0,673	11	0,6021	Valid

X4	0,753	11	0,6021	Valid
X5	0,626	11	0,6021	Valid
Y1	0,908	11	0,6021	Valid
Y2	0,806	11	0,6021	Valid
Y3	0,827	11	0,6021	Valid
Y4	0,902	11	0,6021	Valid
Y5	0,652	11	0,6021	Valid

Sumber: hasil olahan data (2018)

Pada table 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner semuanya valid. Semua pernyataan dikatakan valid karena hasil perhitungan korelasi (rhitung) lebih besar dari (rtabel).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakrutan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut digunakan. Uji reliabilitas dalam pengujian ini menggunakan metode belah dua (*split-half*) yaitu membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua belah, pernyataan ganjil masuk kedalam belahan pertama disusul dengan pernyataan genap.

Table 4.2 Reliabilitas Data

Variabel	Rhitung	N	Rtabel	Keterangan
X	0,789	11	0,6021	Reliabel
Y	0,858	11	0,6021	Reliabel

Sumber: hasil olahan data (2018)

Intrumen yang reliabel berarti intrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Hal ini ditunjukkan dengan hasil reliabilitas dari (rhitung) kedua variabel lebih besar dari (rtabel).

Kondisi Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal

Untuk mengetahui bagaimana keadaan kondisi komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan Kelurahan Batununggal maka berdasarkan hasil dari data penyebaran kuesioner dengan 5 indikator yang kemudian dibuat menjadi 5 item pernyataan dari masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Kondisi Komunikasi Interpersonal

Indikator	Bobot	Presentasi	Kategori
1. Keterbukaan	50	20,66%	Sangat Baik
2. Empati	49	20,24%	Sangat Baik
3. Dukungan	47	19,42%	Sangat Baik
4. Kepositifan	48	19,83%	Sangat Baik
5. Kesamaan	48	19,83%	Sangat Baik
Jumlah	242	99,98%	
Rata-rata	48,4		Sangat Baik

Sumber: hasil olahan data (2018)

Jika dilihat dari hasil olahan data diatas, rata-rata karyawan menjawab 5 item pernyataan dari 5 indikator tersebut berada pada skala 5 yaitu sangat baik dengan bobot berada diantara 47-55. Ini berarti komunikasi interpersonal karyawan Kelurahan Batununggal terjalin sangat baik untuk kelima indikator tersebut.

Tabel 4.4 Kondisi Kinerja

Indikator	Bobot	Presentasi	Kategori
1. Kualitas Kerja	48	19,59%	Sangat Tinggi
2. Kuantitas Kerja	51	20,81%	Sangat Tinggi
3. Tanggung Jawab	48	19,59%	Sangat Tinggi
4. Kerja Sama	50	20,40%	Sangat Tinggi
5. Inisiatif	48	19,59%	Sangat Tinggi

Jumlah	245	99,98%	
Rata-rata	49		Sangat Tinggi

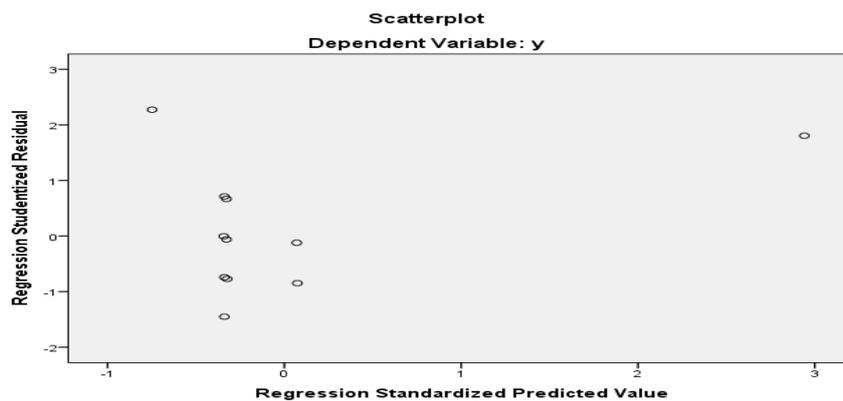
Sumber: hasil olahan data (2018)

Jika dilihat dari hasil olahan data diatas, rata-rata karyawan menjawab 5 item pernyataan dari 5 indikator tersebut berada pada skala 5 yaitu sangat tinggi dengan bobot berada diantara 47-55. Ini berarti tingkat kinerja karyawan Kelurahan Batununggal sangat tinggi untuk kelima indikator tersebut.

Dari kedua tabel tersebut ditemukan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan organisasi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.1 Scatterplot

Sumber: hasil olahan data (2018)

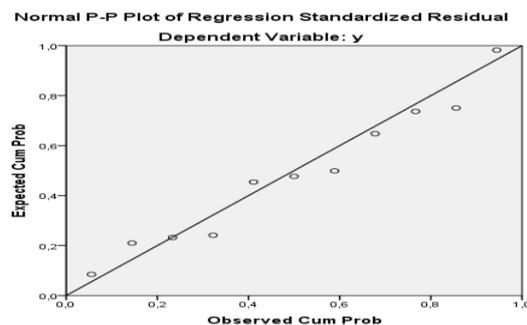
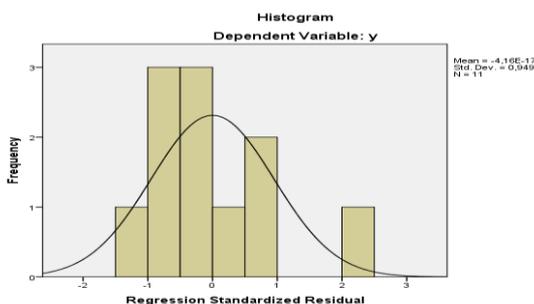
Pada plot diatas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homokedastisitas terpenuhi atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara data (pengamatan) yang berurutan dalam satu variabel. Untuk mengetahuinya dapat dilihat melalui nilai DW pada output SPSS pada tabel 4.2 Model Summary yaitu 2,472 . Pada n=11 (ukuran sampel) dan k=2 (banyaknya variabel bebas) dan alpha=5%, maka diperoleh nilai d_{lower} sebesar 1,46 dan nilai $4-d_{lower}$ sebesar 2,54 dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau tidak adanya hubungan antar residu.

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 4.2 gambar uji normalitas

Sumber: hasil olahan data (2018)

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun plot normal dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang cukup mencolok dari kurva maupun garis normal, dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dilakukan pada 11 responden karyawan Kelurahan Batununggal.

Tabel 4.5 Hasil Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,204	1,984		-.607	,559		
	x	1,157	,194	,893	5,963	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: hasil olahan data (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai hasil analisis regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,204 + 1,157X$$

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.3 mengenai hasil regresi linier sederhana diperoleh hasil 1,157. Dimana nilai b ≠ 0, maka terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan,

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS 23 pada tabel 4.2 didapatkan hasil komunikasi interpersonal (X) mempunyai nilai -t hitung sebesar 5,963 > -t tabel sebesar 1,859 dengan nilai sig. 0,000 nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kelurahan Batununggal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Usman dalam Rusmalinda&Saputri (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh atas perhitungan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Hasil besarnya pengaruh dapat dilihat pada koefisiensi determinasi berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tabel Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,893 ^a	,798	,776	2,39339	2,472

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber: hasil olahan data (2018)

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel 4.6, hasil dari R square 0,798 (merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau 0,893 x 0,893 = 0,798 atau 79,8%). R Square dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti hasil sebesar 79,8% dari variabel komunikasi kinerja bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan faktor lainnya.

**Penutup
Kesimpulan**

- 1) Komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam segi kualitas maupun kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Oleh karena itu, semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin dalam sebuah organisasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.
- 2) Berdasarkan hasil analisis secara empiris komunikasi interpersonal merupakan determinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Kelurahan Batununggal. Besarnya pengaruh sebesar 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. yaitu seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan faktor lainnya.

Saran

Mengingat komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, disarankan untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan komunikasi interpersonal antar karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawannya, karena pada sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan sangat baik, untuk itu diharapkan karyawan Kelurahan Batununggal dapat mempererat keakraban dengan cara lebih terbuka dan saling mendukung antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat.
- Calvin., Ojeleye, Y. 2017. *The Impact Of Remuneration On Employees' Performance (A Study Of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara And State College Of Education Maru, Zamfara State)*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 4, No. 2, 2017.
- Djatmiko, Budi. 2011. *Business Communication*. Bandung:STEMBI-Bandung Business School.
- DeVito, Joseph A. 2013. *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Gustyawan, Reindy. Yuliani Rachma Putri., dan Dini Salmiyah Fithrah Ali. 2015. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sekretariat PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO)*. *Jurnal e-Proceeding of Management*. Vol. 2, No. 2.:2323-2329.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. Dan Haryanto.2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Qatmeemalmarhoon, Ahmed, B, A, S, Mohdnoor, Khairrunneezam B., Marai, A. D, Abdalla,dan MUSBAH, A, R. 2017. *Effect Of Motivation On Employees' Performance And Employees' Commitment*. *International Journal of Management and Applied Science*, ISSN: 2394-7926 Volume-3, Issue-9, Sep.- 2017.
- Rusmalinda, Sinta & Saputri, Marheni Eka. 2016. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar Prestise*. *Jurnal e-Proceeding of Managemnet*. Vol. 3, No.2.:492-496.
- Sunadji, Siti Rahayu Binarsih. 2008. *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Islam Batik University Press.
- Wood, Julia T. 2013. *Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian. Edisi ke 6*. Diterjemahkan Oleh: Setiawan. Jakarta: Salemba Humanika.