



## Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi

Suci Melati Suwardi<sup>1)</sup>\*, Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq, Jember, Indoensia

<sup>2)</sup> Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq, Jember, Indoensia

\*E-mail: [sucimelati0701@gmail.com](mailto:sucimelati0701@gmail.com)

### Keywords

Interpersonal  
communication

### Abstract

*This study aims to determine whether there is an effect of Interpersonal Communication on the Performance of Employees of the Matahari Banyuwangi Foundation and how much influence Interpersonal Communication has on the Performance of Employees of the Matahari Banyuwangi Foundation. This study uses quantitative methods. The sampling technique is a census technique or total sampling of 34 employees. Questionnaires or questionnaires are used as data collection techniques containing interpersonal communication scales and employee performance scales. Data analysis techniques in the form of descriptive statistical tests, categorization tests. Classical assumption tests, and simple linear regression tests. The results of this study can be known from the significance value or P value of  $0.007 < 0.05$  (there is an influence). The results of this study can also be seen through the value of  $t_{count} > t_{table}$ ,  $2.911 > 2.036$ . This means that the hypothesis  $H_a$  (there is an influence) is accepted and  $H_o$  (there is no influence) is rejected. Interpersonal communication also has a positive effect on employee performance, meaning that when interpersonal communication increases, employee performance also increases and vice versa. When interpersonal communication decreases, employee performance also decreases, and interpersonal communication has an effect of 20.9% on employee performance.*

### Kata Kunci

Komunikasi  
Interpersonal;  
Karyawan; Kinerja

### Abstrak

*Studi ini mempunyai tujuan guna mengetahui ada tidaknya pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi serta seberapa besar pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel berupa teknik sensus atau sampling total sebanyak 34 karyawan. Angket atau kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang berisi tentang skala komunikasi interpersonal dan skala kinerja karyawan. Teknik analisis data berupa uji deskriptif statistik, uji kategorisasi, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier sederhana. Hasil studi ini dapat diketahui dari nilai signifikansi atau P value sebesar  $0,007 < 0,05$  (terdapat pengaruh). Hasil dari penelitian ini dapat diketahui juga melalui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,911 > 2,036$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_a$  (terdapat pengaruh) diterima dan  $H_o$  (tidak terdapat pengaruh) ditolak. Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan, artinya ketika komunikasi interpersonal meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat begitupun sebaliknya. Ketika komunikasi interpersonal menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun, dan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh sebesar 20.9% kepada kinerja karyawan.*



## Pendahuluan

Komunikasi adalah bagian esensial yang tidak luput dari aktivitas manusia. Hal ini dibuktikan bahwa 90% kegiatan manusia tidak terhindarkan dari komunikasi. Komunikasi yaitu proses pertukaran simbol yang mengandung makna di dalamnya. Ketika stimulus dan respon terjadi di antara dua individu maka bisa dipastikan bahwa komunikasi juga ikut andil di dalamnya. Pada ilmu psikologi, komunikasi memiliki peran penting yaitu guna mengubah pendapat maupun perilaku manusia. Oleh karenanya, komunikasi dikatakan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Komunikasi yang sangat sering digunakan bagi rutinitas setiap hari yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dipengaruhi konsep diri karena di dalamnya menyangkut bagaimana konsep diri seseorang berkembang, dan bagaimana seseorang meningkatkan dirinya dalam memecahkan masalah, serta hubungan yang terjadi antara komunikasi dengan kepribadian. Komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang berlangsung pada dua pribadi guna bertukar pikiran, gagasan, maupun ide. Kegiatan komunikasi interpersonal bisa berlangsung dengan cara tatap muka ataupun menggunakan media seperti telepon dan surat. Komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang sangat penting dikarenakan antara komunikator dengan komunikan saling aktif berinteraksi.

Kondisi komunikasi yang terjadi antara karyawan kepada atasan dikatakan kurang baik karena ketika karyawan menghadapi masalah pada anak didiknya tidak langsung berbicara kepada atasan dengan alasan adanya rasa canggung. Hubungan interpersonal yang terjalin antar sesama karyawan juga terbilang kurang baik dikarenakan belum adanya keterbukaan antar sesama karyawan. Sedangkan menurut teori DeVito guna memiliki kualitas komunikasi interperseonal yang baik maka diperlukan adanya lima indikator yaitu empati, keterbukaan, sikap positif, sikap mendukung, serta kesetaraan. Jika salah satu aspek tersebut tidak terpenuhi maka bisa dipastikan bahwa kualitas komunikasi yang terjalin kurang baik.

Komunikasi interpersonal dalam ilmu psikologi ikut serta dalam menciptakan hubungan yang berkelanjutan. Artinya, guna membangun dan memperbaiki kualitas dalam suatu hubungan dipengaruhi komunikasi interpersonal. Seperti halnya dalam dunia kerja, jika suatu hubungan memiliki kualitas yang kurang baik maka akan berdampak pada individu, sehingga memengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan ialah bagian esensial pada suatu organisasi. Hal ini dikarenakan penentu keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh karyawan. Menurut Weaver buku *Psychology of Communication* komunikasi interpersonal ialah hubungan yang melibatkan minimal dua individu, ada reaksi, tidak diwajibkan tatap muka, tidak wajib memiliki tujuan, itu menciptakan akibat, dipengaruhi oleh konteks dan gangguan.<sup>1</sup> Adapun indikator dari komunikasi interpersonal, menurut DeVito dalam buku *Psikologi Komunikasi* adalah, 1) Keterbukaan (*Openness*), 2) Empati (*empathy*), 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*), 4) Sikap Positif (*Positiveness*), Kesetaraan (*Equality*).

---

<sup>1</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et al, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 37

Organisasi memerlukan karyawan yang kompeten dalam menjalankan tugas maupun persyaratan yang berlaku guna mencapai tujuan. Masing-masing organisasi tentunya juga memiliki caranya tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dilakukan guna memaksimalkan kemampuan karyawan secara optimal, sehingga tujuan organisasi bisa segera tercapai. Menurut Wibowo dalam bukunya *Kinerja Karyawan*, ialah hasil yang di dapat atas pencapaian arah yang sudah di kerjakan.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja di katakan sebagai hasil dari kerja seorang karyawan dengan kuantitas serta kualitas sesuai tanggung jawab yang di emban.<sup>3</sup> Kinerja karyawan ialah hasil dari kerja seseorang yang didapat atas pencapaian tujuan dan dibuktikan dengan bukti yang konkrit. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Terdapat standart dalam melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga dapat di pahami dan di ukur secara jelas. Adapun lima standart menurut Bangun, adalah 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketetapan Waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan Kerjasam

Berdasarkan hasil temuan dilapangan disaat peneliti melakukan observasi pra penelitian, ada beberapa karyawan yang dirasa performanya dalam bekerja kurang maka akan berpengaruh pada kinerja nya. Kurangnya tutor yang bekerja disana, dibuktikan ketika terdapat satu karyawan yang tidak masuk anak didiknya diserahkan kepada tutor lain, sehingga membuat tutor lain sedikit kewalahan dikarenakan efisien pembelajaran yang ada di yayasan hanya mengajar satu anak didik setiap pembelajaran hal ini membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik.<sup>4</sup> Sehingga temuan ini selaras dengan teori Baumrind bahwa terdapat 5 standar dalam melakukan penialaian kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama.

Di Kabupaten Banyuwangi terdapat salah satu organisasi yang bergerak dibidang sosial yaitu Yayasan Matahari Banyuwangi. Yayasan sosial yang bergerak dibidang pendidikan, terapi, dan pengembangan *lifeskil* bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Yayasan Matahari Banyuwangi memiliki 34 karyawan yang bekerja sebagai tutor atau guru bagi anak berkebutuhan khusus. Yayasan Matahari Banyuwangi memiliki jadwal kerja yang terbilang cukup padat yaitu diawali dari hari senin hingga hari sabtu. Setiap karyawan tentunya memunyai jadwal masing-masing yang mana disesuaikan dengan kondisi anak-anak. Jadwal yang terbilang cukup padat tentunya menuntut karyawan untuk selalu kompeten dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan di atas penulis bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

---

<sup>2</sup> Novia Ruth Silaen, et all, 3.

<sup>3</sup> Melan Angriani, *Kinerja Karyawan Perseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo : Athra Samudra, 2019), 10.

<sup>4</sup> Yayasan Matahari Banyuwangi, November 2021.

## Metode Penelitian

Metode pada studi ini adalah memakai pendekatan kuantitatif dan jenis studi ini yaitu survey. Populasi dan sampel pada studi ini yaitu semua karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi, yang bekerja sebagai guru atau tutor, dan juga admin sebanyak 34 karyawan. Populasi diambil seluruhnya dikarenakan hampir seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi memunyai komunikasi interpersonal yang kurang elok sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Kuesioner merupakan jenis pengumpulan data yang diterapkan pada studi ini dengan memakai pertanyaan maupun pernyataan guna mendapat tanggapan dari sampel yang diteliti.<sup>5</sup> bantuan instrumen penelitian. Instrumen penelitian pada studi ini berupa skala likert. Skala likert pada studi menggunakan empat jawaban alternatif dengan gradasi Sangat Tidak Setuju (STS), sangat (Sangat Setuju), Setuju (S), dan Tidak Setuju (TS).<sup>6</sup> Studi ini dalam menganalisis data memakai uji normalitas, uji t, uji regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi. Uji normalitas dipakai guna melihat suatu data itu normal atau tidak.<sup>7</sup> Uji kolomogrov smirnov digunakan sebagai pengambilan keputusan data normal bila sig bernilai > 0.05. Uji t dipakai guna menguji hipotesis mengenai ada atau tidak pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat. Selain itu terdapat uji regresi linier sederhana guna melihat distribusi antara variabel bebas dan variabel terikat yang berjumlah satu setiap variabelnya.<sup>8</sup> Uji koefisien determinasi dipakai guna melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>9</sup>

## Hasil dan Pembahasan

Setelah data dikumpulkan, maka dilakukan uji deskripsi statis terlebih dahulu guna mengetahui *mean* dan *std. deviation*. *Mean* dan *std. deviation* dipakai untuk menghitung kategori dari masing-masing variabel. Di bawah ini hasil penelitian pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

### Hasil Analisis Statistik

Berikut ini merupakan hasil deskripsi statis setelah peneliti memperoleh data.

**Tabel 1.** Deskripsi Statis

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Komunikasi Inter-personal</b>	34	64.00	68.27	65.9937	1.00237
<b>Kinerja Karyawan</b>	34	57.00	60.74	58.4684	0.99085

<sup>5</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, *Metodologi Penelitian*, (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 142.

<sup>6</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq, et all, *Metodologi Penelitian*, (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 142.

<sup>7</sup> Nuryadi, et.all, *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, (Yogyakarta : Sibuku Media, 2017), 79

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, ALVABETA April 2016), 231

<sup>9</sup> Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Deepublish, 2015), 80

**Valid N (listwise)** 34

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Deskripsi statis dari 34 responden mendapatkan hasil bahwa nilai *minimum* pada variabel X (komunikasi interpersonal) 64,00, nilai *maximum* 68,27, *mean* (rata-rata) 65,99, dan *standart deviation* mempunyai nilai 1,00. Sedangkan hasil dari variabel Y (Kinerja Karyawan) mempunyai nilai *minimum* 57,00, *maximum* dengan nilai 60,74, *mean* 58,46, dan untuk *standart deviation* bernilai 0,99.

Kategorisasi terbagi dua yakni kategori Komunikasi Interpersonal serta Kinerja Karyawan. Di bawah ini merupakan hasil dari kategorisasi variabel bebas (Komunikasi Interpersonal) :

**Tabel 2.** Kategori Komunikasi Interpersonal

No.	Kategori	Nilai Komunikasi Interpersonal	Frekuensi	Presentase
1.	Rendah	64,99	5	14.7%
2.	Sedang	64,99 < > 66,99	24	70.6%
3.	Tinggi	66,99	5	14.7%
<b>Total</b>			34	100.0

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan tabulasi data pada kategori yang tertera didapati bahwasanya kategori komunikasi interpersonal pada 34 karyawan terbagi menjadi tiga macam yakni 5 karyawan berkategori rendah dengan presentase sebesar 14,7%, 24 karyawan kategori sedang dengan presentasi sebesar 70,6%, sedangkan 5 karyawan berkategori tinggi dengan presentase sebesar 14,7%. Berikut ini merupakan kategorisasi data variabel terikat (Kinerja Karyawan) :

**Tabel 3.** Kategori Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Nilai Kinerja Karyawan	Frekuensi	Presentase
1.	Rendah	57,47	6	17.6%
2.	Sedang	57,47 < > 59,45	23	85.3%
3.	Tinggi	59,45	5	14.7%
<b>Total</b>				100.0

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan tabel yang tertera didapati bahwasanya kategori komunikasi interpersonal pada 34 karyawan terbagi menjadi tiga macam yakni 6 karyawan kategori rendah dengan presentase sebesar 17,6%, 23 karyawan kategori sedang dengan presentasi sebesar 67,6%, sedangkan 5 karyawan berkategori tinggi dengan persentase senilai 14,7%. Uji asumsi klasik studi ini terdapat 4 tahapan di dalamnya yaitu sebagai berikut: 1) Uji Normalitas, 2) Uji t, 3) Uji Regresi Linier sederhana, 4) Uji Koefisien

Determinasi. Uji normalitas penulis lakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas studi ini mendapat hasil seperti di bawah ini.

**Tabel 4.** Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.88107006
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0.115
	Positive	0.113
	Negative	-0.115
<b>Test Statistic</b>		0.115
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Didapatkan hasil bahwa studi ini bersifat normal dibuktikan oleh perbandingan signifikansi sebesar  $0.200 < 0.05$ . Uji t pada penelitian ini mendapatkan hasil seperti berikut :

**Tabel 5.** Uji T

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<b>Model</b>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	<b>1</b> (Constant)	28.623	10.256		
Komunikasi Interpersonal	0.452	0.155	0.458	2.911	0.007

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Uji t memiliki nilai standar sebesar 0.05, dikatakan memiliki pengaruh jika nilai t hitung > t tabel. Berlandaskan penjabaran di atas, sig bernilai  $0.007 > 0.05$  maka diartikan bahwasanya variabel komunikasi interpersonal memberikan pengaruh pada variabel kinerja karyawan. Selanjtupan proses statistik yang dilakukan adalah uji regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil uji regresi linier sederhana akan di paparkan di bawah ini.

**Tabel 6.** Uji Regresi Linier Sederhana

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
<b>(Constant)</b>	28.623	10.256		2.791	0.009
<b>Komunikasi Interpersonal</b>	0.452	0.155	0.458	2.911	0.007

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Setelah dilakukan uji regresi linier sederhana didapat bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 28,623 yang dinyatakan bahwasanya apabila variabel komunikasi interpersonal senilai 0, maka variabel kinerja juga senilai 28,623. Koefisien regresi bernilai 0,452 yang berarti bahwasanya peningkatan per 1% variabel komunikasi interpersonal, maka akan meningkatkan kinerja senilai 0,452. Koefisien regresi bernilai positif oleh karena itu bisa disimpulkan bahwasanya variabel X berpengaruh positif kepada variabel Y yaitu apabila variabel X (Komunikasi Interpersonal) meningkat maka variabel Y (Kinerja Karyawan) juga meningkat.

Langkah berikutnya penulis melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis gresi mencocokkan data. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1. Dengan nilai yang kecil maka kemampuan dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan penjelasan variasi variabel dependen yang ada. Berikut penulis paparkan data uji koefisien determinasi di bawah ini.

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	0.458 <sup>a</sup>	0.209	0.185	0.89473

Sumber : Olah data SPSS 26, 2022

Berlandaskan hasil tersebut didapati bahwasanya *R Square* berjumlah 0,209 lalu diubah menjadi 20,9%. Hal tersebut berarti bahwasanya komunikasi interpersonal memberikan pengaruh 20,9% kepada kinerja karyawan. 70.1% lainnya dipengaruhi dengan faktor lain selain komunikasi interpersonal

## Pembahasan

Komunikasi ialah aspek esensial bagi aktivitas individu. Tak jarang pula dalam dunia kerja sekalipun komunikasi juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Komunikasi dibutuhkan dalam kinerja karyawan guna memelihara dan menciptakan hubungan yang harmonis. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan merupakan makhluk sosial. Oleh karenanya komunikasi dianggap aspek yang penting bagi karyawan, agar kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Penelitian ini bisa diartikan bahwasanya komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal itu dapat diketahui ketika nilai sig  $0.007 < 0.05$  bisa dikatakan komunikasi interpersonal

memunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Diketahui juga  $t$  hitung memiliki nilai 2.911 dan  $t$  tabel dalam penelitian ini senilai 2.036 Berdasarkan hal itu didapati bahwasanya  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, senilai  $2,911 > 2,036$  maka komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil studi ini memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh positif yang diberikan oleh komunikasi interpersonal kepada kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Maknanya bila komunikasi interpersonal meningkat maka kinerja karyawan meningkat pula, dan apabila komunikasi interpersonal menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Studi ini memiliki hasil temuan bahwasanya komunikasi interpersonal berpengaruh kepada kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal ini selaras oleh temuan di lapangan, ketika karyawan yang dirasa kinerjanya kurang optimal maka atasan mengambil tindakan berupa memberi bimbingan langsung kepada karyawannya. Selain itu karyawan juga berdiskusi ketika mempunyai permasalahan dalam hal kinerja sehingga menemukan solusi bagi permasalahannya. Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan terbukti meningkat setelah diberikan bimbingan dan berdiskusi dengan rekan lainnya.

Komunikasi interpersonal mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung teori Verderber yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses seseorang dalam menciptakan dan mengelola hubungan mereka.<sup>10</sup> Teori ini selaras dengan temuan observasi sebelum melakukan penelitian pada karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi, yang mana dalam pemeliharaan hubungan antara karyawan dengan atasan menggunakan komunikasi. Komunikasi interpersonal yang baik menjadikan hubungan interpersonal yang terjalin sesama karyawan dan atasan menjadi semakin dekat, serta memudarnya rasa canggung oleh karyawan kepada atasan.

Tingkat pengaruh yang diturunkan dari komunikasi interpersonal kepada kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien determinasi yang menunjukkan hasil *R Square* berjumlah 0,209 atau 20.9% dan 79.1% dipengaruhi faktor lain. Faktor lain tersebut yaitu individu, organisasi, dan psikologi. Hasil penelitian ini selaras dengan jurnal Muhammad Farizi Almubaroq yang menyatakan bahwasanya komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif serta komunikasi interpersonal merupakan suatu bagian yang perlu dipertimbangkan dan dikembangkan guna menunjang kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Farizi Almubaroq ditunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

---

<sup>10</sup> Angelia Putriana, Rahmi Sari Kasoema, et all, *Psikologi Komunikasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 37.

<sup>11</sup> Muhammad Farizi Almubaroq, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang*, 21.

## Simpulan

Berdasarkan data yang didapat dari hasil penelitian bisa diartikan bahwasanya komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dapat diketahui dari nilai signifikansi atau *P value* sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hasil dari penelitian ini dapat dilihat juga melalui nilai *t* hitung  $> t$  tabel,  $2,911 > 2,036$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_a$  (terdapat pengaruh) diterima dan  $H_o$  (tidak terdapat pengaruh) ditolak. Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan, maknanya bila komunikasi interpersonal meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat begitupun sebaliknya. Penelitian ini memiliki hasil temuan bahwasanya ada pengaruh komunikasi interpersonal kepada kinerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal tersebut selaras dengan temuan di lapangan ketika peneliti melakukan observasi pra penelitian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi interpersonal. Ketika karyawan yang dirasa kinerjanya kurang optimal maka atasan mengambil tindakan berupa memberi bimbingan langsung kepada karyawannya. Selain itu karyawan juga berdiskusi ketika menemui permasalahan dalam hal kinerja sehingga menemukan solusi bagi permasalahannya. Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan terbukti meningkat setelah diberikan bimbingan dan berdiskusi dengan rekan lainnya.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Sleman : Aswaja Presindo 2015
- Asnawi, Melan A., *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, Gorontalo : CV. Athra Samudra, 2019.
- Budiastuti, Dyah. Bandur, Agustinus. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS*, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2018.
- Butarbutar, Marisi., Efendi , Sisca , Josua Rajagukguk, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar", *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Volume: 9 No: 1 Tahun 2021
- Devi, Kadek S. Suwena, Kadek R. "Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRX", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 Juni 2017, 24-51.
- Hardani, Nur Hikmatul A, et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020.
- Herlambang , Erik., dan Fuadi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi", *Cendekia*. Vol. 12, No. 1, April 2018.
- Ibrahim, Andi., Asrul Haq, et al, *Metodologi Penelitian*, Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018
- K , Agung W., dan Zarah P, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta : Pandiva Buku, 2016.

- Almubaroq, Muhammad F, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Laksana, Muhibudin W. *Psikologi Komunikasi Membangun Komunikasi yang Efektif dalam Interaksi Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2015.
- Nuryadi, Astusti, Tutut D., Utami, Endang S., Budiantara, M., *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta : Sibuku Media, 2017.
- Putriana. A, Kasoema. R. S, Gandasari. M. D, et all, *Psikologi Komunikasi*, Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Rahmi, Septi P., Putra, Trisna., "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan *Departement Food and Beverege Service* di Hotel *Le Meridien* Jakarta", *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, Vol. 1 No. 2, 2020, E-ISSN : 2722-0729.
- Ramada, Ifo., "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru", (*Skrpsi, UIN Suska Riau*, 2019).
- Reom, Alvi dan Sarmiati., *Komunikasi Interpersonal*, Purwokerto : CV IRDH, 2019.
- Saifudin, Ahmad., *Penyusunan Skala Psikologi*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2020.
- Samsu, *Metode Penelitian : (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*, Jambi : Pusaka Jambi, 2017.
- Setyawan D. A., *Modul Statistika : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*, Surakarta : Jurusan Terapi Wicara Poltekkes Kemenkes Surakarta, 2014.
- Silaen, Novia R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R. Sari, Maya R. Mahriani, E., Tanjung, Rahman., et al, *Kinerja Karyawan*, Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2013
- Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta : Deepublish, 2015.
- Tuhuteru, Windasari., "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah," *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2020.
- Widana, I Wayan., Muliani, Putu L., *Uji Persyaratan Analisis*, Lumajang : Klik Media, 2020.
- Willidyana, Irsa., "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Malidas Sterilindo, *Skripsi*", *Universitas Muhammadiyah Malang*, 2021.