

Hubungan Komunikasi Interpersonal Manager dengan Kinerja Karyawan Divisi Sales PT Justika Siar Publika

Nopy Kusumardani, Kinkin Yuliaty Subarsa, Poppy Ruliana, Guntur F Prisanto

Prodi Ilmu Komunikasi

STIKOM InterStudi

Jakarta, Indonesia

nopykusumardani@gmail.com, kinkinsubarsa@unj.ac.id,
poppyruliana30@gmail.com, guntur@stikom.interstudi.edu

Abstract—This article is to understand the correlational of Interpersonal Communication on Employee Performance, Study of The Fourth Quarter Manager Evaluation Program with PT Justika Siar Publika Sales Division in Jakarta 2018. This research is classified into quantitative research. The population of this research is all the sales team of PT Justika Siar Publika, consisting of 30 people. Data processing using SPSS. The sampling technique used in this research are non-probability sampling through saturated sampling of total sampling. The methods used in this research are field research through questionnaire. The result of the questionnaire are the interval data using a Likert scale. The research instruments were first tested for validity and reliability. In accordance with the objectives of the study, this study uses a frequency distribution analysis by finding the mean values of the indicators contained in the two variables is interpersonal communication and employee performance to describe each variable. Pearson product moment correlation analysis was also used in this study to see the relationship between variable X (interpersonal communication) and Y (employee performance). The results of this research show the calculation of Pearson product moment correlations indicate that interpersonal communication in the fourth quarter manager evaluation program has a moderate correlation with the performance of PT Justika Siar Publika's sales division employees in Jakarta in 2018.

Keywords—*Interpersonal Communication, Employee, Performance, Work Environment.*

Abstrak—Artikel ini membahas mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, studi pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan divisi sales PT Justika Siar Publika yang berjumlah 30 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik non probabilita sampling melalui sampling jenuh atau total sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data. Adapun data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data interval dengan menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Sesuai dengan tujuan penelitiannya, penelitian ini menggunakan analisis distribusi frekuensi dengan mencari nilai mean dari indikator-indikator

yang terdapat pada kedua variabel yaitu komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan yang digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel. Analisis correlations product moment pearson juga digunakan dalam penelitian untuk melihat hubungan variabel X (komunikasi interpersonal) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa hasil uji analisa bivariat melalui perhitungan correlations product moment pearson menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pada program evaluasi manager kuartal 4 memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018.

Kata Kunci—*Komunikasi Interpersonal, Kinerja, Karyawan, Lingkungan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Komunikasi interpersonal secara aktif melibatkan individu menjadi penerima dan pengirim pesan. Komunikasi interpersonal juga dapat menimbulkan bentuk komunikasi lain seperti yang terjadi dalam komunikasi antara rekan kerja.

Situasi komunikasi interpersonal sangat diperlukan sebab prosesnya berlangsung secara dialogis. Keberlangsungan komunikasi dialogis itu lebih baik dibandingkan dengan komunikasi monologis. Dialog sendiri merupakan komunikasi yang menampilkan interaksi antarpribadi. Mereka yang menjalani komunikasi seperti ini mempunyai fungsi ganda, yaitu menjadi pembicara dan pendengar (Heri Zan Pieter, 2017).

Dari sekian banyak masalah yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia, masalah kinerja karyawan adalah masalah yang paling sering ditemui. Komunikasi yang baik dapat menjadi media yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan peran komunikasi sesama rekan kerja baik antara atasan maupun bawahan itu juga sangat penting.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai yang diukur secara kuantitatif dan kualitatif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan arahan yang dibebankan kepadanya (Irena, 2019).

Agar perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien, pada umumnya perusahaan jasa mempunyai capaian untuk

memperoleh kinerja karyawan yang maksimal. Jika perusahaan sudah berjalan efektif dan efisien maka untuk meningkatkan produktifitas perusahaan dan meraih keuntungan serta dapat bersaing dengan perusahaan jasa lainnya akan lebih mudah. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan perkembangan sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, kemampuan untuk bekerja, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dukungan yang diterima, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mardalena, 2017).

Salah satu perusahaan yang menawarkan produknya berupa jasa adalah PT Justika Siar Publika, didirikan sejak tahun 2000 oleh para profesional dan pemerhati hukum. Perusahaan yang menyediakan layanan berupa jasa informasi seputar hukum dan update peraturan perundang-undang terbaru di Indonesia yang memiliki website resmi yaitu hukumonline.com. Dalam beberapa tahun terakhir ini PT Justika Siar Publika telah menjadi salah satu penyedia layanan jasa hukum yang terpercaya bagi masyarakat Indonesia.

Menambah nilai, keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun karyawan merupakan tujuan dari semua perusahaan. Dalam upaya mencapai produktivitas yang tinggi itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Peran manager sebagai humas atau public relations pasti akan sangat diperlukan dalam menangani masalah ini. Dikarenakan tugas dan fungsi manager itu sendiri adalah sebagai humas secara internal yaitu bagaimana memelihara hubungan baik antara atasan dengan bawahannya maupun sesama karyawan. Bagaimana memperoleh pencapaian yang tinggi serta produktifitas SDM yang ada di perusahaan tersebut.

Dari semua karyawan di PT Justika Siar Publika yang paling mudah diukur kinerjanya adalah divisi sales, karena divisi ini mempunyai target yang harus dicapai setiap bulannya. Pada tahun 2018 ini divisi sales tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Dari 100% presentase divisi sales hanya mampu mencapai 71,7% dari pelanggan baru maupun perpanjangan, angka tersebut bahkan tidak mampu mencapai 75% dari target yang ditentukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi divisi sales untuk mencapai kinerja yang maksimal salah satunya adalah dengan program evaluasi manager yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Program ini adalah program yang mendukung terjadi komunikasi interpersonal karena dapat memberikan ruang dialog antara atasan dengan bawahan tanpa batas. Seorang manager sebagai pemimpin diharapkan mempunyai fungsi ganda sebagai humas atau public relations dan mampu memberikan feedback yang positif terhadap hasil kinerja karyawan.

Faktor yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah kemampuan komunikasi interpersonal seorang sales kepada managernya dan variabel kinerja sales itu sendiri. Kedua variabel ini sangat menarik untuk dibahas karena pada kenyataannya komunikasi menduduki posisi sentral dalam

organisasi, sehingga komunikasi bukan saja sebagai ilmu pengetahuan, tetapi juga seni berbicara dan mempengaruhi. Selain itu, variabel kinerja karyawan sangat menarik untuk dibahas karena kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang memastikan sejauh mana organisasi perusahaan mampu bertahan. Oleh karena itu dalam penelitian ini mengangkat judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan (Studi pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta Tahun 2018)”

II. LANDASAN TEORI

Dalam melaksanakan penelitian perlu dilakukan pengkajian kembali terhadap penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sesuai dengan judul penelitian ini. Di dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rista Apriana, Menik Kustriyani, Rakhma Dwi Augustin Mahasiswa STIKES Widya Husada Semarang, program studi Ners dengan judul Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana RSUD R.A. Kartini Jepara. Jenis penelitian ini kuantitatif non eksperimental. Teknik sampling dengan total sampling, sampel sejumlah 52 responden. Pengambilan data menggunakan lembar kuesioner kemudian di olah kedalam uji statistik Spearman Rank. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan Rank Spearman, di dapatkan nilai $p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ (5%) H_0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat pelaksana RSUD R.A. Kartini Jepara.

Menurut De Vito (1989) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain guna menginformasikan, pendapat, merubah sikap dan perilaku secara lisan (langsung) ataupun melalui media (tidak langsung) (Hariyanto & C, 2019).

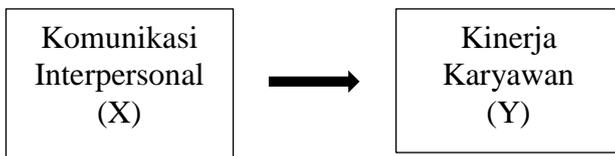
Menurut De Vito, lima kualitas umum yang terdapat dalam efektivitas Komunikasi Interpersonal adalah keterbukaan (openness) adalah sikap yang menunjukkan bahwa pikiran dan perasaan yang seseorang sampaikan akan dipertanggung jawabkan. Empati (empathy) adalah suatu keahlian seseorang untuk ‘memahami’ apa yang sedang dirasakan oleh orang lain pada waktu tertentu, dari kacamata orang dan melalui sudut pandang orang tersebut. Sikap mendukung (supportiveness) ditunjukkan ketika seseorang bersikap (1) spontan, bukan strategik (2) deskriptif, bukan evaluatif, dan (3) profesional, bukan sangat yakin. Sikap positif (positiveness) merujuk pada komunikasi interpersonal yang terbentuk apabila seseorang mempunyai sikap positif pada dirinya sendiri. Untuk memperoleh interaksi yang efektif, situasi komunikasi dan sikap positif sangat diperlukan. Kesetaraan (equality) komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila terdapat kesetaraan dalam suasananya (M & Gandana, 2017).

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan atau bisa dikatakan sebagai ungkapan seperti efektivitas, efisiensi, output serta sering

dihubungkan dengan produktivitas (Sulaksono, 2015).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) terdapat lima faktor kriteria dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan diantaranya kuantitas adalah hasil perhitungan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah barang, jumlah tugas yang diselesaikan. Kualitas adalah ketaatan dalam dedikasi, disiplin, prosedur. Kehadiran adalah kedisiplinan akan masuk kerja sesuai dengan jam kerja setiap harinya. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Dan bekerja sama adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah ditentukan dengan rekan yang lain sehingga meraih hasil yang maksimal. (Busro, 2018).

Model Penelitian penelitian dari “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan (Studi pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta Tahun 2018)”



Gambar 1. Model Penelitian dari Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif yang digunakan ini adalah paradigma positivistik. Dasar paradigma positivistik adalah logika matematik yang penuh teori logika deduktif (Endraswara, 2006).

Dalam penelitian ini, paradigma yang digunakan adalah positivistic karena terdapat sebab akibat dalam pola hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hal tersebut terkait dengan hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, studi pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta Tahun 2018.

A. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan suatu masalah yang dapat disamaratakan hasilnya. Maka pengamatan yang mendalam baik itu analisis ataupun data tidak terlalu penting. Peneliti lebih menekankan pada aspek keluasan data sehingga hasil penelitian ini adalah representasi dari seluruh populasi (Rachmat Kriyantono, 2014).

Dengan mempergunakan penelitian kuantitatif, maka peneliti akan meneliti seberapa besar hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan, studi pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta Tahun 2018.

B. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi, apakah pergantian kuantitas atau kualitas dari sebuah variabel dapat memberikan pengaruh pergantian kuantitas atau kualitas variabel yang lainnya (Suyanto, 2015).

C. Populasi

Populasi merupakan seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti (Sarwono, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas populasi yang dijadikan sasaran penelitian ini adalah karyawan PT Justika Siar Publika khususnya divisi sales yang saat ini berjumlah 30 orang. Pemilihan karakter populasi dipilih karena peneliti ingin mengetahui kinerja karyawan PT Justika Siar Publika divisi sales dengan komunikasi interpersonal dalam program evaluasi manager kuartal 4.

D. Sampel

Sampel merupakan karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi yang akan diamati. Apabila populasinya luas, dan tidak dimungkinkan untuk peneliti mengerjakan semua penelitian yang ada pada populasi, contohnya karena waktu, tenaga, dan dana yang terbatas maka peneliti akan menggunakan sampel dari populasi tersebut. Apa yang diperoleh dari sampel itu akan dipelajari dan diambil kesimpulannya. Oleh karena itu sampel yang diambil harus representative (Cendekia et al., 2019).

Apabila jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% begitupun sebaliknya, apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Rukajat, 2018).

Dalam penelitian ini mengambil semua populasi sebagai sample penelitian yaitu karyawan PT Justika Siar Publika khususnya divisi sales yang saat ini berjumlah 30 orang (Sumber PT Justika Siar Publika).

E. Teknik Pengambilan Sample

Dalam penelitian ini memakai teknik pengambilan sample yaitu non probability sampling merupakan sebuah teknik yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada tiap-tiap anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sampel (Mamik, 2014).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Teknik Non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan apabila keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Hal tersebut diterapkan jika jumlah populasinya sedikit atau tidak mencapai 30 orang (Ansori, 2020).

Untuk menarik sampel dari populasi, karena jumlah karyawan divisi sales hanya mencapai 30 orang artinya kurang dari 100 maka peneliti ini mempergunakan semua karyawan divisi sales untuk dijadikan subjek penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik total

sampling. Teknik total sampling merupakan teknik penarikan sampel yang semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini, peneliti berupaya menilai tentang respon dari 30 karyawan yang menjadi bagian dari divisi sales tentang bagaimana komunikasi interpersonal manager di PT Justika Siar Publika dalam penyampaian tugas dan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan mempergunakan kuesioner.

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dikerjakan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan/ Pernyataan pada responden, dengan tujuan responden akan memberikan tanggapan atas daftar pertanyaan/ pernyataan itu (Umar, 2002).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang digunakan adalah survey online. Kuesioner online tersebut dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditentukan untuk menjawab beberapa pertanyaan. Kemudian, kuesioner tersebut akan diisi oleh karyawan PT Justika Siar Publika divisi sales. Setelah itu, kuesioner dikembalikan lagi kepada peneliti setelah jawaban-jawaban yang dibutuhkan terisi, untuk diolah. Cara ini dipilih oleh peneliti karena dirasa cukup efektif dan efisien dalam penilaian atas penelitian ini.

Untuk mengukur variabel X dan Y digunakan Skala Likert. Skala Likert dalam penelitian digunakan untuk mengetahui persepsi, sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial (Cut Mutiawati, 2019).

TABEL 1. SKALA LIKERT

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju/Selalu/Positif	5
2	Setuju/Sering/Positif	4
3	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3
4	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2
5	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1

Sumber: (CUT MUTIAWATI, 2019)

G. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah statistik analisis faktor. Analisis faktor adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara sejumlah variabel yang saling berhubungan dan dapat menganalisa jumlah faktor yang relatif kecil (Sugiyono, 2003:214).

Melalui teknik analisis faktor akan diperoleh uji

statistik yang akan menghasilkan keakuratan analisis faktor terhadap banyaknya variabel yang diukur. Apabila nilai KMO > 0,5 dengan signifikansi < 0,5, maka variabel itu dapat diukur menggunakan teknik analisis faktor dengan tujuan untuk melihat apakah indikator yang telah ditentukan sudah sesuai dengan kelompok indikator lainnya yang masih dalam satu variabel (Sugiyono, 2003:214).

Penggunaan teknik analisis faktor yaitu *Keiser-Meyer-Olkin* dan *Bartlett's Test* yaitu uji statistik dengan tujuan untuk menentukan ketepatan analisis faktor atas variabel yang diukur dalam penelitian hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada program evaluasi Manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018.

Adapun keputusan untuk validitas adalah:

jika t hitung > 0,05 berarti dinyatakan valid

jika t hitung < 0,05 berarti dinyatakan tidak valid

H. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menghasilkan konsistensi dari sebuah alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di kesempatan yang berbeda walaupun dilakukan berulang kali. Reliabilitas memiliki arti bahwa alat ukur tersebut konsisten, dapat diandalkan (dependable) dan stabil (stable) (Rachmat Kriyantono, 2014).

Teknik *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reabilitas instrumen yaitu dengan cara menguji satu persatu dimensi. Standar nilai alpha (α) yang dipakai untuk menentukan bahwa alat ukur tersebut akan menjadi baik jika > 0,5 jika semakin mendekati 1.00 maka pertanyaan yang tertera semakin reliable atau dapat digunakan dan apabila hasil nilai yang didapatkan berkisar < 0,5 maka alat ukur tersebut dikatakan tidak reliable (Gumilar, 2007).

Uji reliabilitas dalam hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada program evaluasi Manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018 adalah menggunakan internal *consistency* dengan menggunakan formula koefisien *Cronbach's Alpha*.

I. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah teknik yang menguraikan deskriptif tentang variabel yang diteliti dengan penyajian tabel frekuensi, grafik, dan sebagainya yang sesuai (Usman dan Purnomo, 1998:115).

J. Mean

Mean adalah suatu pengukuran statistik untuk menghitung nilai rata-rata distribusi frekuensi dari data interval.

Maka dalam penelitian hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018 ini menggunakan analisis univariat dengan rumus *mean* karena skalanya menggunakan Skala Likert yang menghasilkan data interval. Data interval merupakan data statistik yang

memiliki jarak yang sama di antara hal-hal yang sedang diselidiki.

K. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan metode statistik inferensial dan deskriptif yang dipakai untuk mengukur hubungan atau menguji perbedaan antara dua variabel penelitian (Alhamda, 2016:80).

L. Uji Korelasi Parsial Pearson Product Moment

Analisis korelasi parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Correlation Product Moment* karena menggunakan data interval. Dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi antara hubungan kedua variabel dimana variabel lainnya dapat dibuat tetap dan dikendalikan (sebagai variabel kontrol) (Sugiyono, 2013:21).

TABEL 2. INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari keterkaitan dengan membuktikan hubungan dari variabel yang diamati yaitu variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data juga dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

M. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

Ha: Terdapat hubungan komunikasi *interpersonal* pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan kinerja divisi sales di PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018.

Ho: Tidak terdapat hubungan komunikasi *interpersonal* pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan kinerja divisi sales di PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018.

Untuk menjawab hipotesis penelitian ini, maka hasilnya sebagai berikut :

Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Identitas Responden

TABEL 1. JENIS KELAMIN (N = 30)

		Jenis kelamin responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	14	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	16	53.3	53.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Hasil dari table 4.1 diatas, dapat terlihat dari total 30 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden dengan presentase sebesar (46.7%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 responden dengan presentase sebesar (53.3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang mengisi kuesioner pada tahun 2019 terbanyak berjenis kelamin perempuan (53.3%) dibandingkan laki-laki (46.7%).

TABEL 2. USIA RESPONDEN (N = 30)

		Usia responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	16	53.3	53.3	53.3
	25 - 30 tahun	12	40.0	40.0	93.3
	30 - 35 tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Hasil dari table 4.2 diatas, dapat terlihat bahwa dari total 30 responden yang memiliki usia di bawah 25 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase sebesar (53.3%) , sedangkan responden yang memiliki usia 25 - 30 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase sebesar (40.0%), dan responden yang memiliki usia 30 - 35 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar (6.7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden mengisi kuesioner terbanyak memiliki usia dibawah 25 tahun (53.3%) dibandingkan dengan responden yang berumur 30 - 35 tahun (6.7%).

TABEL 3. MASA KERJA (N = 30)

		Lama bekerja responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	7	23.3	23.3	23.3
	1 - 2 tahun	14	46.7	46.7	70.0
	2 - 3 tahun	4	13.3	13.3	83.3
	3 - 4 tahun	3	10.0	10.0	93.3
	> 4 tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Hasil dari table 4.3 diatas, dapat terlihat bahwa dari total 30 responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase sebesar (23.3%) , sedangkan responden yang memiliki masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase sebesar (46.7%), responden yang memiliki masa kerja 2 - 3 tahun

sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar (13.3%), responden yang memiliki masa kerja 3 - 4 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar (10.0%), dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar (6.7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang mengisi kuesioner terbanyak memiliki masa kerja 1 - 2 tahun (46.7%) dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun (6.7%).

B. Uji Validitas

1. Analisis Uji Hasil Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

TABEL 4. VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.875
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	143.862
	df	36
	Sig.	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Berdasarkan data tabel di atas hasil dari nilai KMO untuk variabel Komunikasi Intepersonal merupakan 0,875 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil perhitungan ini memperoleh bahwa variabel tersebut mempunyai tingkat validitas yang memenuhi syarat (KMO > 0,5 dan signifikansi < 0,05). Hal ini berarti variabel tersebut dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. Analisis Uji Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 5. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.803
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	75.650
	df	15
	Sig.	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Berdasarkan data tabel di atas hasil dari nilai KMO untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,803 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil perhitungan ini memperoleh bahwa variabel tersebut mempunyai tingkat validitas yang memenuhi syarat (KMO > 0,5 dan signifikansi < 0,05). Hal ini berarti variabel tersebut dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Berdasarkan analisis uji validitas dapat dilihat bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini layak untuk diuji.

C. Uji Reliabilitas

1. Analisis Uji Hasil Reliabilitas Variabel komunikasi

interpersonal

TABEL 6. VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	39

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Hasil dari tabel di atas menampilkan bahwa nilai Alpha Cronbach Variabel Komunikasi Interpersonal adalah 0,964. Angka tersebut > 0,6, yang memiliki arti variabel tersebut reliable, berarti keseluruhan indikator dalam Variabel Komunikasi Organisasi reliabel dan layak

2. Analisis Uji Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 7. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	28

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, Peneliti 2019

Hasil dari tabel di atas menampilkan bahwa nilai Alpha Cronbach Variabel Kinerja Karyawan adalah 0,892. Angka tersebut > 0,6, yang memiliki arti variabel tersebut reliabel, berarti keseluruhan indikator dalam Variabel Kinerja Karyawan reliabel dan layak.

Dari beberapa analisis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel (Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan) serta indikator – indikator di dalam variabel tersebut memiliki validitas yang memenuhi syarat serta reliabel sebagai instrumen penelitian: Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan (Survei Pada divisi Sales PT Justika Siar Publika, 20 Mei 2019)

D. Bivariat

Pada penelitian ini teknik penghitungannya menggunakan coefficient correlations pearson, yaitu teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis atau keterkaitan antara hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan.

Teknik yang dipakai dalam analisa kuantitatif yang mengacu pada presentase menurut skor kumulatif. Maka dari itu, rumus yang dipakai untuk analisa data mengenai korelasi antar variabel memakai Correlation Product Moment Pearson. (Sugiyono 2006:181)

TABEL 8. KORELASI PEARSON PRODUK MOMEN

Correlations		Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karyawan
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2019

Hasil yang diperoleh dari pengolahan spss pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan hasil analisisnya bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel tersebut, dimana nilai koefisien korelasi (r) didapatkan sebesar 0,598.

Koefisien korelasi sebesar 0,598 menurut Kategori Sugiyono berikut ini :

Peneliti mendapatkan hasil melalui perhitungan koefisien korelasi pearson product moment yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika.

Selain itu hasil perhitungan koefisien korelasi pearson product moment dapat diinterpretasikan bahwa hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan memiliki nilai 0,598 dengan tingkat hubungan yang sedang.

TABEL 9. HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PEARSON

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diujikan dapat dilihat bahwa hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada program evaluasi manager kuartal 4 dengan divisi sales PT Justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018 memiliki hubungan yang sedang. Meskipun demikian komunikasi interpersonal tetap dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Melalui komunikasi interpersonal yang efektif maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan (manager). Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal baik dengan atasan maupun bawahan.

Dari hasil penelitian yang telah diujikan dapat diberi

kesimpulan bahwa pada variabel X yaitu komunikasi interpersonal, dimensi komunikasi interpersonal yang mendapat respon tertinggi ialah komunikasi interpersonal sikap mendukung, maka dapat disimpulkan komunikasi interpersonal manager dengan karyawan divisi sales PT justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018 adalah komunikasi interpersonal Sikap Mendukung. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diujikan dapat dilihat bahwa pada variabel Y yaitu kinerja karyawan, dimensi kinerja karyawan yang mendapat respon tertinggi ialah keandalan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan divisi sales PT justika Siar Publika di Jakarta tahun 2018 merupakan kinerja karyawan berfokus pada keandalan. Sebaiknya sesama karyawan menjunjung tinggi kepedulian satu sama lain terutama ketika mengalami kesulitan. Hal ini sangat penting untuk menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Dengan adanya sifat peduli atau empati maka pekerjaan akan terasa ringan. Karyawan divisi sales PT Justika Siar Publika sebaiknya lebih disiplin lagi dalam hal kehadiran, karena masih banyak yang hadir tidak tepat waktu bahkan absen ketika bekerja. Karyawan seharusnya menyadari kewajiban mereka untuk hadir tepat waktu dengan begitu kualitas kerja mereka juga akan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ansori, M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2 (Edisi 1). Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=rKbJDwAAQBAJ>
- [2] Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- [3] Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL (S. H. Lutfiah (ed.)). MEDIA SAHABAT CENDEKIA. <https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ>
- [4] Cut Mutiawati, dkk. (2019). Kinerja Pelayanan Angkutan Umum Jalan Raya (Edisi 1). Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=VByZDwAAQBAJ>
- [5] Endraswara, S. (2006). Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan (M. A. Jalidu (ed.); Edisi 1). Pustaka Widyatama. <https://books.google.co.id/books?id=d27VDw5TbF0C>
- [6] Gumilar, I. (2007). Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen. utamalab. https://books.google.co.id/books?id=ln8_EO_TevsC
- [7] Hariyanto, E., & C, D. K. J. (2019). Komunikasi Publik di Era Industri 4.0: Memetik Pelajaran dari Strategi Komunikasi Utang Pemerintah. @jualinbukumu. <https://books.google.co.id/books?id=ntCIDwAAQBAJ>
- [8] Heri Zan Pieter, S. P. (2017). Dasar-Dasar Komunikasi bagi Perawat (edisi 1). Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=erJADwAAQBAJ>
- [9] Irena, W. P. S. L. (2019). Komunikasi Kontemporer dan Masyarakat (W. P. Sari & L. Irena (eds.)). Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=ebzNDwAAQBAJ>
- [10] M, D. N., & Gandana, G. (2017). KOMUNIKASI DALAM PAUD (Edisi 1-). Ksatria Siliwangi. <https://books.google.co.id/books?id=Ts-oDwAAQBAJ>
- [11] Mamik. (2014). Metode Penelitian Kesehatan (R. A. Puspitasari (ed.); Edisi 1). Zifatama Jawa. <https://books.google.co.id/books?id=dKjBDwAAQBAJ>
- [12] Mardalena, S. (2017). Pengantar Manajemen (Edisi 1). Deepublish.

<https://books.google.co.id/books?id=NBExDwAAQBAJ>

- [13] Rachmat Kriyantono, S. S. M. S. (2014). Teknik Praktis Riset komunikasi (Edisi 1). Kencana.
<https://books.google.co.id/books?id=gI9ADwAAQBAJ>
- [14] Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach (Edisi 1). Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=1pWEDwAAQBAJ>
- [15] Sarwono, J. (2017). Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23. Elex Media Komputindo.
<https://books.google.co.id/books?id=kC5IDwAAQBAJ>
- [16] Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja (Edisi 1). Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=kDiRDwAAQBAJ>
- [17] Suyanto, B. (2015). Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan (Edisi 8). Prenada Media.
<https://books.google.co.id/books?id=skjMDwAAQBAJ>
- [18] Umar, H. (2002). Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi (Edisi 2). Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=ihn8T5S8HaQC>