

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT HERMINA
GALAXY, KOTA BEKASI**

Nurona Herminayani¹, Dewi Nurbaiti²,
Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jakarta, Indonesia
Email : nuronaherminayani@gmail.com

Abstract.

This research aims to determine and analyze the magnitude of the influence of interpersonal communication and work motivation on employee performance at Hermina Galaxy Hospital, Bekasi City. The research method utilizes descriptive analysis with a quantitative approach. The study's population comprised the employees of Hermina Galaxy Hospital in Bekasi City, with a research sample of 300 individuals determined using the Slovin formula, resulting in a sample size of 75 employees as respondents. The research utilized descriptive statistics and multiple linear regression analysis for data analysis. Each respondent was given 38 questions using a Likert Scale and this research used an Instrument Test (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multi-linear regression analysis, hypothesis test (T-test, F test and coefficient of determination) an f test. Meanwhile, data processing uses the SPSS program version 25. The research results show that interpersonal communication partially has a significant effect on performance by 39.9%, work motivation partially has a significant effect on performance by 18.5% and there is a significant influence of interpersonal communication and motivation variables simultaneously at 40.2% and the remaining 59, 8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Interpersonal Communication, Motivation and Performace

Cronicle of Article:Received (05,10,2024); Revised (12,10,2024); and Published (28,10, 2024).

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitراسي Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author : Nurona Herminayani, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Corresponding Author: nuronaherminayani@gmail.com

How to cite this article: Nurona Herminayani, Dewi Nurbaiti (2024)' Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi ', *Adbispreneur*, 4(5), pp. 434-441. Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Rumah sakit didirikan untuk memberikan layanan kesehatan kepada konsumen, di mana kolaborasi dan semangat kerja tinggi sangat penting untuk keberhasilan operasional dan pelayanan pasien. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, diperlukan fondasi yang kuat berupa organisasi yang mampu memaksimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi, termasuk rumah sakit.

Permasalahan terkait sumber daya manusia dalam rumah sakit sangat perlu mendapat perhatian. Meskipun teknologi canggih digunakan, peran tenaga medis tetap penting. Tanpa dukungan yang baik dari tenaga medis, pelayanan tidak dapat berjalan dengan optimal. Permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu, termasuk tenaga medis, yang memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan nilai-nilai mereka.

Perawat, sebagai bagian penting dari tenaga medis, memiliki tugas utama seperti menyeimbangkan kondisi pasien, memberi informasi, dan bertindak atas nama pasien. Mereka juga bertanggung jawab dalam pencegahan penyakit dan merawat masalah kesehatan. Kolaborasi perawat dengan dokter dan tenaga medis lainnya sangat penting. Namun, pekerjaan yang berat dan tanggung jawab besar seringkali membuat mereka rentan terkena stres, yang berdampak pada kualitas komunikasi dengan pasien.

Komunikasi efektif di tempat kerja sangat penting. Komunikasi yang buruk dapat menghambat strategi, petunjuk, dan saran, menyebabkan pekerjaan menjadi kacau dan tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam konteks kesehatan, komunikasi terapeutik yang efektif antara paramedis dan pasien sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan rumah sakit. Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi, sebagai lembaga pelayanan kesehatan unggul, menilai kinerja karyawan tidak hanya dari metode kerja tetapi juga dari kemampuan berkomunikasi. Oleh karena itu, penting untuk membangun komunikasi yang terbuka, jujur, dan adil antara pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.



Gambar 1.1 Grafik Jumlah Kartawan Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi

Pada grafik diatas terdapat jumlah Karyawan Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi. Pada tahun 2022 terdapat 275 Karyawan, tahun 2023 terdapat 286 karyawan dan tahun 2024 terdapat 300 karyawan. Setiap tahunnya Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi menambah karyawan.

Dengan demikian, penting untuk meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kinerja agar

karyawan dan pasien merasa nyaman atas pelayanan yang diberikan. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik meneliti pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi.

LITERATUR REVIUW

Menurut Joseph A. Devito (dalam Ade Marlina dan Isnar Budiart, 2018) “Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika”. Menurut Edy Sutrisno, (2017: 109) Motivasi Kerja adalah faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Adhari (2020: 77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan software SPSS 25. Sampel sebanyak 75 responden. Responden karyawan Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi. Teknik pengambilan sample menggunakan non probability sampling dengan metode Rumus Slovin. Setiap responden diberikan 28 pertanyaan menggunakan skala likret. Penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik(uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berhanda, uji t, dan uji f. Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Kemudian yang menjadi variable terikat adalah Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang seluruhnya merupakan Karyawan Di Rumah Sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi sebanyak 75 responden.

Jumlah sample adan tingkat pengambilan Kuesioner.

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	75	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0	0
Kuesioner yang dapat diolah	75	100%

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Analisis indeks untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Maka pada penelitian ini dikumpulkan data primer yang relevan dengan topik yang dibahas. Salah satu yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan diberikan kepada n=100 responden.

Nilai rata-rata hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel komunikasi Interpersonal (X1) Sebesar 4,01 yang dimana berada dalam katagori Tinggi. Artinya karyawan yang bekerja di rumah sakit Hermina Galaxy, kota Bekasi menunjukkan bahwa respoden memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka dalam berkomunikasi, seperti yang tercantum dari nilai yang tinggi pada pertanyaan mengenai bertanggung jawab terhadap apa yang disampaikan.

Nilai rata- rata hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Motivasi (X2) Sebesar 4,02

yang dimana berada dalam katagori Tinggi Artinya karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan perlindungan yang memadai terhadap risiko fisik dan psikologis di tempat kerja. Mereka juga merasa dihargai dan diterima baik oleh rekan kerja maupun atasan, serta memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dalam tim. Selain itu, karyawan merasa bahwa pendapat, kontribusi dan ide-ide mereka dihargai dan dihormati oleh manajemen.

Nilai rata- rata hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Kinerja (Y) Sebesar 4,01 yang dimana berada dalam katagori Tinggi. Artinya responden menunjukkan tingkat keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan efisien. Mereka mampu konsisten menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab dan dedikasi penuh, mengidentifikasi serta menangani pekerjaan yang merupakan prioritas dengan cepat dan efisien, serta menyelesaikan setiap tugas dengan akurat sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji validitas data menggunakan menggunakan program SPSS 25 for windows. Diketahui tingkat validitas data penelitian sebagai berikut:

Uji validitas Komunikasi Interpersonal (X1)

Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,683	0,166	VALID
X1.2	0,599	0,166	VALID
X1.3	0,740	0,166	VALID
X1.4	0,773	0,166	VALID
X1.5	0,688	0,166	VALID
X1.6	0,822	0,166	VALID
X1.7	0,743	0,166	VALID
X1.8	0,775	0,166	VALID
X1.9	0,620	0,166	VALID
X1.10	0,786	0,166	VALID

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 10 item pernyataan telah valid karena r hitung > r tabel sebesar 0,166 yang berarti pernyataan dalam instrumen tersebut valid, sehingga instrumen pada Komunikasi Inyerpersonal yang digunakan pada penelitian selanjutnya berjumlah 10 item pernyataan.

Uji Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,706	0,166	VALID
X2.2	0,758	0,166	VALID
X2.3	0,789	0,166	VALID
X2.4	0,797	0,166	VALID
X2.5	0,867	0,166	VALID
X2.6	0,810	0,166	VALID
X2.7	0,906	0,166	VALID
X2.8	0,826	0,166	VALID
X2.9	0,826	0,166	VALID
X2.10	0,808	0,166	VALID

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 10 item pernyataan telah valid karena r hitung > r tabel sebesar 0,808 yang berarti pernyataan dalam instrumen tersebut valid, sehingga instrumen pada Motivasi Kerja yang digunakan pada penelitian selanjutnya berjumlah 10 item pernyataan.

Kinerja karyawan (Y) Uji validitas Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y.1	0,873	0,166	VALID
Y.2	0,898	0,166	VALID
Y.3	0,855	0,166	VALID
Y.4	0,894	0,166	VALID
Y.5	0,923	0,166	VALID
Y.6	0,947	0,166	VALID
Y.7	0,860	0,166	VALID
Y.8	0,877	0,166	VALID

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 8 item pernyataan telah valid karena r hitung > r tabel sebesar 0,887 yang berarti pernyataan dalam instrumen tersebut valid, sehingga instrumen pada Kinerja yang digunakan pada penelitian selanjutnya berjumlah 10 item pernyataan.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien Cronbanch's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1.	Komunikasi Interpersonal	0,886	0,6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,940	0,6	Reliabel
3.	Kinerja	0,961	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan memiliki nilai >0,60 untuk pertanyaan dalam kuesioner Komunikasi Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Maka dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian secara terus- menerus.

Hasil Uji t

Hasil uji Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.680	2.964		4.615	.000
KOMUNIKASI	.487	.071	.624	6.817	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil Uji t komunikasi interpersonal (X1) menunjukkan hasil yang sangat

signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,000. Maka hasil uji t pada variabel kinerja (Y) menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar $6.817 > t$ tabel 1,993 serta nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,487. Maka hasil hipotesis menunjukkan terdapat H_01 ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti pengaruh komunikasi interpersonal dan kinerja secara signifikan.

Hasil uji t Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.295	3.339		6.078	.000
	MOTIVASI KERJA	.337	.083	.430	4.065	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan nilai p-value 0,000. Maka hasil uji t pada variabel Kinerja (Y) menyatakan bahwa signifikan uji t lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar $4.065 > t$ tabel 1999 serta nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,337. Maka hasil hipotesis H_02 ditolak dan h_{a2} diterima yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.064	2	118.532	24.223	.000 ^b
	Residual	352.322	72	4.893		
	Total	589.387	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikan untuk Variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F.hitung $24.233 > F$.Tabel 3,972. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dinyatakan diterima secara simultan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Komunikasi Interpersonal (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Hermina Galaxy Kota Bekasi, dengan nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 39,9% dan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Hermina Galaxy Kota Bekasi, dengan nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 18,5% dan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

3. Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), berpengaruh kuat dengan nilai R Square sebesar 40,2% dan sisanya 59,8% tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komunikasi interpersonal, motivasi dan kinerja

SARAN

1. Disarankan agar rumah sakit Hermina Galaxy, Kota Bekasi memperhatikan pentingnya Komunikasi Interpersonal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya program pelatihan berkelanjutan komunikasi interpersonal bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, disarankan agar rumah sakit Hermina Galaxy Kota Bekasi untuk menerapkan sistem insentif motivasi, baik finansial maupun non-finansial. Selain itu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karir karyawan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif sangat penting. Maka dari itu, rumah Sakit Hermina Galaxy, kota Bekasi perlu menciptakan budaya kerja yang mengutamakan keterbukaan dan kerjasama antar karyawan, sehingga komunikasi interpersonal dapat berlangsung lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Ahri, R. A., & Andayanie, E. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salewangang Maros. *Window of Public Health Journal*, 3(4), 587-594.
- Alma. (2014). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Anisa, Z. R., Murwaningsih T., & Ninghardjanti, P. (2018). Pelaksanaan Pelayanan Tata Usaha Di SMK Batik 1 Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 115-127.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Metodologi Penelitian Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asri, C. P. (2019) Komunikasi Bisnis. Edited by D. Rachmawati. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Basir, N. P., & Andayanie, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 3(2), 348-358.
- Burhanudin. (2015). Komunikasi bisnis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hair J.F., et al. 2010. Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handayani, L., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 743-757.
- Haryadi, hendi. (2009). Administrasi Perkantoran untuk Manajemen & Staf. Jakarta

Selatan : Transmedia Pustaka

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta : Bumi

Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Irawan, P. R., Abdillah, A., Taryanto, T., & Novita, N. P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mulyasari Jakarta. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 7(3), 2601-2605.

Ismail, Nurdin dan Hartati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian sosial. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.

Kencana, Inu. (2018). Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta

Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Len Industri (Persero)) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.

Lentera Ilmu Cendekia.

Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya

Marlina, A. (2018). *Pengendalian Diri Dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Len Industri (Persero))* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).