

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Lipwih Synergylab Estetika Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat

Roro Alit Nardiand^{1,*}, Wulan Furrrie², Jhulianfika Irrianda³, Kikky Rizki Saptamathia⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Komunikasi, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jln. Pangkalan Asem No. 55, Jakarta, Indonesia, 10530

Email : r1rooralitnardiand.92@gmail.com ¹, wulanlenggana77@gmail.com ², jhulianfikairrianda@gmail.com ³, rizki.saptamathia@gmail.com ⁴

*corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

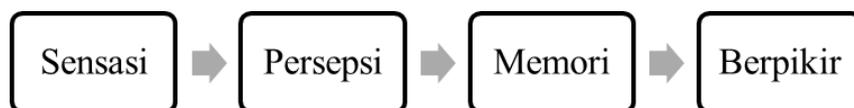
Keywords

Leader's,
Interpersonal Communication,
Employee Performance.

This study aims to determine and identify how a leader's interpersonal communication affects the improvement of employee performance at PT Lipwih Synergylab Estetika in Bekasi Regency, West Java Province. The research population is all employees who work at the company, both permanent employees and contract employees. The sample used consisted of 38 respondents selected using a non-probability sampling technique with the type of saturated sample (saturation sampling) where the entire population was sampled. The data collection technique used was the distribution of questionnaires using a Likert Scale calculation. The analytical techniques used in this study included instrument testing (validity and reliability test), descriptive analysis, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (r test), coefficient of determination analysis (R Square test), and hypothesis testing (partial effect significance test [t test]) with the help of SPSS program for mac 26.0. The results of data processing indicate that interpersonal communication of a leader affects the improvement of employee performance at PT Lipwih Synergylab Estetika in Bekasi Regency, West Java Province with an R Square value of 0.536, which means that the Leader's Interpersonal Communication variable (X) affects the Employee Performance Improvement variable (Y) by 53.6 %, with the remaining 46.4% being the influence of other variables not examined and explained in this study.

1. PENDAHULUAN

Komunikasi menjadi kebutuhan primer dalam kehidupan bermasyarakat. Komunikasi sendiri terdiri atas berbagai macam jenis, yang membedakannya adalah ruang lingkup pada saat penyampaian pesan dan media yang digunakan. Salah satu jenis komunikasi yang sering digunakan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan dan informasi yang dilakukan oleh individu satu dengan individu lainnya melalui media yang ditentukan (7). Komunikasi menjadi suatu kebutuhan bagi tiap individu, baik dalam melakukan komunikasi interpersonal maupun komunikasi dalam suatu organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (11), komunikasi adalah proses dimana seorang individu, kelompok, atau organisasi sebagai pengirim mengirimkan berbagai jenis informasi sebagai pesan kepada individu, kelompok atau organisasi lain.

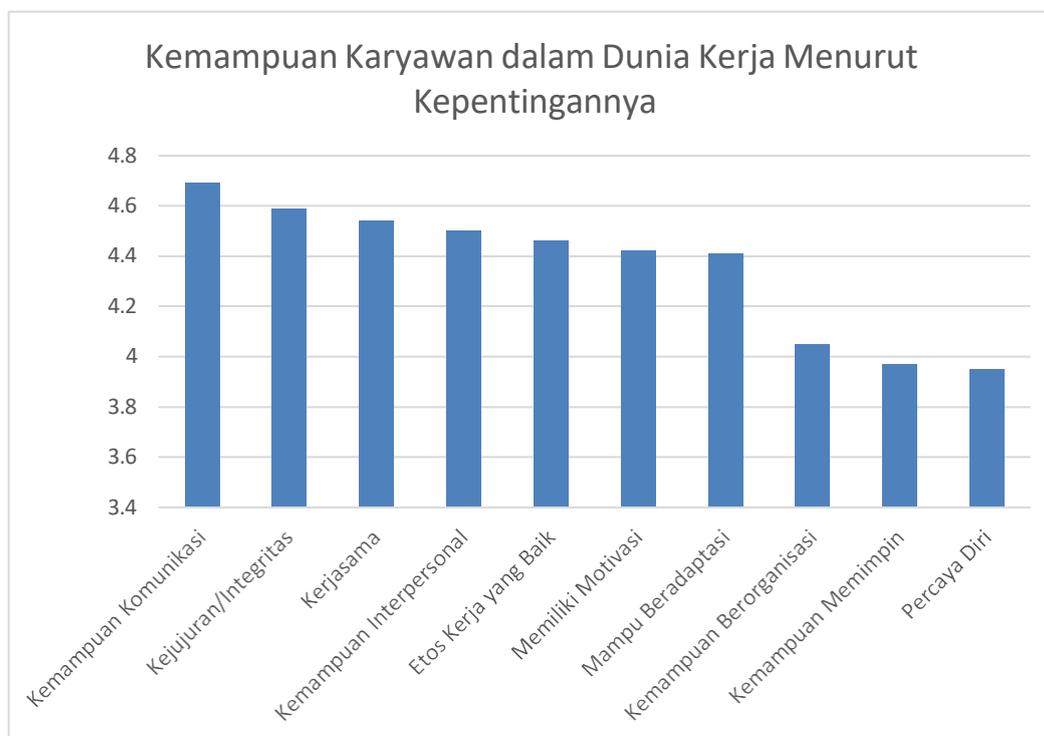


Gambar 1 Proses Komunikasi Interpersonal

Sumber: Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek oleh Onong Uchjana Effendy (4).

Pentingnya komunikasi tidak terbatas dari segi apapun, terutama pada komunikasi interpersonal yang terjadi dalam ruang lingkup suatu organisasi perusahaan. Pada komunikasi interpersonal, tercapainya sebuah tujuan organisasi yaitu apabila komunikasi dilakukan secara efektif. Namun jika komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi tidak dilakukan dengan baik maka akan cenderung sulit untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (5).

Grafik 1 Kemampuan dalam Dunia Kerja Menurut Kepentingannya



Sumber: National Association of College and Employers (NACE), diolah 2021

Berdasarkan data pada grafik tersebut masing-masing indikator penilaian memiliki indeks 1-5. Apabila indikator memiliki indeks tinggi maka kualitas diri yang dimiliki juga bernilai tinggi. Kemampuan berkomunikasi lebih unggul daripada indikator lainnya indeks yang dimiliki sebesar 4,69. Selanjutnya disusul oleh indikator kejujuran/integritas dengan indeks 4,59. Kemudian diurutkan ketiga terdapat indikator kerjasama dengan indeks 4,54. Lalu pada indikator kemampuan interpersonal indeks yang dihasilkan sebesar 4,50. Pada indikator etos kerja yang baik indeks yang dihasilkan sebesar 4,46. Selanjutnya pada indikator memiliki motivasi indeks yang dihasilkan sebesar 4,42. Lalu indikator mampu beradaptasi berada pada indeks 4,41. Kemudian urutan selanjutnya yaitu indikator kemampuan berorganisasi dengan indeks sebesar 4,05. Berikutnya pada indikator kemampuan dalam memimpin indeks yang dihasilkan sebesar 3,97. Dan urutan terakhir yaitu indikator percaya diri berada pada indeks 3,95, indikator tersebut cenderung lebih rendah dibandingkan indikator sebelumnya.

Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan dapat berasal dari pimpinan maupun karyawan perusahaan, yang memiliki pemikiran serta pandangan berbeda. Faktor lainnya adalah perbedaan latar belakang sosial yang dimiliki warga perusahaan. Adapun fenomena yang terjadi di PT Lipwih Synergylab Estetika adalah tidak efektifnya penerapan komunikasi interpersonal antar warga perusahaan yang menyebabkan kinerja pada karyawan cenderung turun naik atau tidak stabil. Dari fenomena tersebut banyak sekali faktor yang mempengaruhinya seperti penerapan komunikasi interpersonal masih belum banyak diperhatikan oleh warga perusahaan, sering terjadinya miskomunikasi antar atasan dan bawhan maupun antar sesama karyawan, dan pengimplementasian komunikasi antar sesama warga perusahaan masih kurang tepat sehingga informasi yang disampaikan seringkali berubah maknanya. Permasalahan tersebut akhirnya menjadi hambatan yang berpengaruh pada keberlangsungan aktivitas dalam perusahaan dan akan berdampak langsung pada kualitas mutu kinerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Lipwih Synergylab Estetika di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

2. KERANGKA TEORITIS

2.1. Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito, komunikasi interpersonal berarti bahwa satu orang menyampaikan pesan dan orang lain atau beberapa orang menerima pesan yang memiliki banyak efek sehingga dapat segera memberikan umpan balik (3). Selanjutnya McShane dan Mary (6), mengemukakan "*Effective interpersonal communication depends on the sender's ability to get the message across and the receiver's performance as an active listener*". Komunikasi interpersonal yang efektif terletak pada kemampuan dalam penyampaian pesan secara menyeluruh. Kemampuan dalam memperoleh pesan secara menyeluruh (*getting the message across*) maka pengirim harus belajar untuk berempati kepada penerima, mengulang pesan, memilih waktu yang tepat untuk memulai percakapan, dan bersikap deskriptif daripada evaluasi (6).

Komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan dapat terjadi di dalam sebuah perusahaan. Adapun tujuan dilakukannya komunikasi interpersonal tersebut yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja pada tiap karyawan untuk mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan (2). Dalam hal ini pelaku komunikasi yaitu pimpinan dan karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengirimkan atau menerima pesan. Adanya arah komunikasi tersebut membuat pimpinan tidak mendominasi proses komunikasi sehingga kedua belah pihak mendapatkan kesempatan yang sama baik untuk menjadi komunikator maupun komunikan, meskipun jika ditinjau dari hierarki perusahaan bahwasannya pimpinan memiliki kedudukan dan posisi yang lebih tinggi dari karyawannya (4).

Berdasarkan teori yang dikemukakan maka komunikasi interpersonal dapat dikelompokkan dalam lima dimensi yaitu Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan/perilaku positif, dan Kesamaan (10).

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan mutu dan nilai yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (1). Menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang relevan untuk jangka waktu tertentu dan dapat diukur berdasarkan peraturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Kinerja pada sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai. Evaluasi kinerja merupakan upaya pimpinan untuk mengevaluasi pekerjaan bawahannya.

Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka kinerja dibagi kedalam beberapa dimensi yaitu Mutu pekerjaan (*quality of work*), Ketepatan waktu (*promptness*), Prakarsa (*initiative*), Kemampuan (*capability*), dan Komunikasi (*communication*) (8).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal Pimpinan, dengan dimensi keterbukaan (*openness*) empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), rasa positif (*positiveness*), dan kesamaan (*equality*). Sedangkan variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, dengan dimensi mutu pekerjaan (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), prakarsa (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*).

Secara umum teknik pengumpulan data dilakukan berdasarkan observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Lipwih Synergylab Estetika, dengan sampel sebanyak 38 responden. Analisis data dilakukan melalui Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial atau Uji t.

4. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

4.1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item dengan skor total item. Validitas yang diuji adalah instrumen dari Komunikasi Interpersonal Pimpinan sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dengan menggunakan program SPSS 26.0 for Mac. Jumlah pertanyaan untuk variabel X sebanyak 15 item dan untuk variabel Y sebanyak 17 item. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikansi terhadap skor total item.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari *output SPSS Cronbach's Alpha* kolom *pearson correlation*. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel distribusi r tabel. Berdasarkan distribusi nilai r tabel untuk $df = N (38)$ yaitu sebesar 0,263.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)	1	0.619	0.263	Valid
	2	0.721	0.263	Valid
	3	0.579	0.263	Valid
	4	0.619	0.263	Valid
	5	0.605	0.263	Valid
	6	0.743	0.263	Valid
	7	0.671	0.263	Valid
	8	0.577	0.263	Valid
	9	0.794	0.263	Valid
	10	0.301	0.263	Valid
	11	0.566	0.263	Valid
	12	0.721	0.263	Valid
	13	0.523	0.263	Valid
	14	0.801	0.263	Valid
	15	0.575	0.263	Valid

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas tabel 1, variabel Komunikasi Interpersonal (X) yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui dari 15 item pertanyaan yang diuji bernilai positif dan r hitung $>$ r tabel, maka dapat diambil simpulan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan *valid*.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.875	0.263	Valid
	2	0.745	0.263	Valid
	3	0.745	0.263	Valid
	4	0.378	0.263	Valid
	5	0.476	0.263	Valid
	6	0.875	0.263	Valid
	7	0.799	0.263	Valid
	8	0.613	0.263	Valid
	9	0.745	0.263	Valid
	10	0.622	0.263	Valid
	11	0.703	0.263	Valid
	12	0.793	0.263	Valid
	13	0.489	0.263	Valid
	14	0.646	0.263	Valid
	15	0.613	0.263	Valid
	16	0.745	0.263	Valid
	17	0.703	0.263	Valid

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Hasil perhitungan uji validitas tabel 2, terlihat variabel Kinerja Karyawan (Y) yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui dari 17 item pertanyaan yang diuji bernilai positif dan r hitung $>$ r tabel, maka dapat diambil simpulan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan *valid*.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)	0.888	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.921	0.6	Reliabel

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022.

Berdasarkan tabel 3, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Komunikasi Interpersonal Pimpinan adalah sebesar 0,888 dari 15 butir pertanyaan, dan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,921 dari 17 butir pertanyaan. Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* atau konsisten, karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dapat memperoleh data yang sama dan konsisten apabila diajukan lebih dari satu kali dan akan memiliki jawaban yang relatif sama dengan jawaban responden lain.

4.2. Analisis Deskriptif

Tabel 4 Rekapitulasi Kuesioner Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)

No	Dimensi	Mean	Mean per Indikator	Kriteria
1	Keterbukaan (Openess)	4,16	$\frac{16,31}{4} = 4,10$	Baik
		4,18		
		3,81		
		4,16		
2	Empati (Empathy)	3,31	$\frac{10,15}{3} = 3,39$	Cukup Baik
		3,50		
		3,34		
3	Dukungan (Supportiveness)	4,42	$\frac{12,1}{3} = 4,03$	Baik
		3,81		
		3,87		
4	Rasa Positif (Supportiveness)	4,16	$\frac{8,34}{2} = 4,17$	Baik
		4,18		
5	Kesamaan (Equality)	4,26	$\frac{12,12}{3} = 4,04$	Baik
		3,42		
		4,44		
Rata-rata Angka Penafsiran (M)		$\frac{19,73}{5} = 3,95$		Baik

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata (*Mean*) tertinggi terdapat pada Dimensi Rasa Positif (*Positiveness*) sebesar 4,17. Hal tersebut dibuktikan dengan pemikiran yang positif oleh para karyawan bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain sudah terbilang baik. Sedangkan nilai rata-rata (*Mean*) terendah terdapat pada Dimensi Empati (*Empathy*) sebesar 3,39. Hal tersebut berkaitan dengan rasa kepedulian yang dimiliki para karyawan dirasa masih kurang karena minimnya tingkat kepedulian terhadap sesama karyawan serta faktor lain yaitu mengenai tingkat egoisme yang dimiliki tiap individu. Oleh karena itu, keterlibatan pimpinan dan para jajarannya sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan rasa empati melalui cara komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pimpinan.

Secara keseluruhan tanggapan yang berasal dari 38 responden terhadap komunikasi interpersonal pimpinan PT Lipwih Synergylab Estetika dikatakan sudah baik, karena rata-rata penilaian seluruh pertanyaan adalah 3,95 yang termasuk dalam interval dengan kisaran 3,41-4,20 memiliki kriteria baik.

Tabel 5 Rekapitulasi Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Mean	Mean per Indikator	Kriteria
1	Mutu Pekerjaan (Quality of Work)	4,03	$\frac{12,26}{3} = 4,10$	Baik
		3,97		
		4,26		
2	Ketepatan Waktu (Promptness)	4,16	$\frac{8,37}{2} = 4,18$	Baik
		4,21		
3	Prakarsa (<i>Initiative</i>)	4,03	$\frac{16,29}{4} = 4,10$	Baik
		3,87		
		4,42		
		3,97		
4	Kemampuan (Capability)	4,18	$\frac{12,18}{3} = 4,06$	Baik
		4,10		
		3,90		
5	Komunikasi (Communication)	4,16	$\frac{20,33}{5} = 4,07$	Baik
		3,84		
		3,97		
		4,26		
Rata-rata Angka Penafsiran (M)		$\frac{20,51}{5} = 4,10$		Baik

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 5 nilai rata-rata (*Mean*) tertinggi terdapat pada Dimensi Ketepatan Waktu (*Promptness*) sebesar 4,18. Hal tersebut dibuktikan oleh para karyawan dengan menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan *jobdesc* yang dimiliki dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai target waktu yang ditentukan sehingga semua karyawan mampu memanfaatkan waktu secara efisien.

Sedangkan nilai rata-rata (*Mean*) terendah terdapat pada Dimensi Kemampuan (*Capability*) sebesar 4,06. Hal tersebut berkaitan dengan kapasitas diri yang dimiliki oleh tiap karyawan, sebagai contoh karyawan dituntut untuk multitalenta oleh pimpinan namun tidak semua karyawan mampu melakukannya. Faktor lainnya adalah fasilitas yang belum cukup memadai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, keterlibatan pimpinan dan para jajarannya sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan membangun komunikasi interpersonal yang baik serta dilakukan langsung oleh pimpinan.

Secara keseluruhan tanggapan yang berasal dari 38 responden terhadap kinerja karyawan PT Lipwih Synergylab Estetika dikatakan sudah baik, karena rata-rata penilaian seluruh pertanyaan dilihat dari tabel 5 adalah 4,10 yang termasuk dalam interval dengan kisaran 3,41-4,20 memiliki kriteria baik.

4.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya (9). Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau *dependent variable*.

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana antara Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada program SPSS maka dapat diperoleh hasil perhitungannya sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Output Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.416	7.734		.546	.612
Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)	.926	.182	.723	5.429	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linier ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 5,416 + 0,926X$$

Maka berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 5,416 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 5,416. Koefisien regresi X sebesar 0,926 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal pimpinan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,926. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

4.4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi. Hubungan antara variabel dapat bersifat positif maupun negatif.

Adapun dasar keputusan dalam analisis koefisien korelasi ini ditentukan berdasarkan nilai r hitung (*pearson correlation*) sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil *Output* Analisis Koefisien Korelasi (Uji r)

		Correlations	
		Komunikasi Interpersonal Pimpinan	Kinerja Karyawan
Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)	Pearson Correlation	1	.732
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.732	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel *output* di atas diketahui nilai r hitung (*pearson correlation*), diketahui nilai r hitung untuk hubungan antara Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,732 > r$ tabel $0,263$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Kinerja Karyawan. Karena nilai r hitung bernilai positif maka berarti hubungan antar kedua variabel bersifat positif, semakin meningkatnya Komunikasi Interpersonal Pimpinan maka akan meningkat juga Kinerja Karyawan.

4.5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel *independent* (X) terhadap variabel terikat atau variabel *dependent* (Y). Berikut ini disajikan hasil analisis oleh program SPSS mengenai nilai koefisien determinasi atau *R Square*.

Berdasarkan tabel *output* SPSS di bawah, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar $0,536$. Besarnya nilai *R Square* sama dengan $53,6\%$. Angka tersebut artinya bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $53,6\%$. Sedangkan sisanya $46,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti.

Tabel 8 Hasil *Output* Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	4.56158

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

4.6. Uji t

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier sederhana. Uji t bertujuan untuk menganalisis variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan (X) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).
- H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan (X) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil *Output* Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	5.416	7.734		.546	.612
Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X)	.926	.182	.723	5.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Output* data yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai t hitung variabel komunikasi interpersonal pimpinan adalah sebesar 5,429 > t tabel 2,028, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan kata lain, diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan (X) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

5. SIMPULAN

Pada penyajian hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diambil simpulan untuk penelitian yaitu secara parsial variabel Komunikasi Interpersonal Pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Lipwih Synergylab Estika Di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat berdasarkan nilai *R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,536 yang memiliki arti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal Pimpinan (X) berpengaruh sebesar 53,6% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi berkaitan dengan penelitian ini, dan dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut sebagai berikut.

- Sebaiknya dalam hal komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pimpinan agar lebih menginstruksikan perintah secara detail dan menambahkan media komunikasi yang *valid* agar informasi yang diterima dapat tersampaikan maknanya.
- Sebaiknya dalam hal peningkatan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kualitas diri dengan melakukan eksplorasi mengenai berbagai hal dalam bidang industri dan berani membicarakan setiap permasalahan kepada atasan sehingga mutu kinerja yang dimiliki akan cenderung semakin meningkat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A, Prabu Mangkunegara, In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Remaja Rosdakarya, 2012.
- [2] Cahyoseputro, Wibowo, Lies T. Juliawati, and Ersri Rokhaminawanti., "Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel Intercontinental Midplaza Jakarta", *Sebatik*, vol. 25(2), pp. 537-544, 2021.
- [3] DeVito, J., In *The Interpersonal Communication Book (14th Ed)*, England; Pearson Education, 2016.
- [4] Effendy, O. U., *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung; Remaja Rosdakarya, 2017.
- [5] Hidayat, Rais, "Peningkatan aktivitas komunikasi interpersonal dalam organisasi melalui perbaikan efikasi diri, kepemimpinan dan kekohesifan tim", *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 4(2), pp 161-170, 2017.
- [6] McShane, S., & Von Glinow , M., In *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real Word*, New York: McGraw-Hill, 2017.
- [7] Mataputun, Yulius, and Habel Saud, "Analisis komunikasi interpersonal dan penyesuaian diri remaja", *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, vol. 8(1), pp. 32-37, 2020.
- [8] Mulyana, D, In *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung; Remaja Rosdakarya, 2016.
- [9] Sugiyono, In *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung; Alfabeta, 2012.
- [10] Thoha, In *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta; Raja Grafindo, 2013.
- [11] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Depok; Raja Grafindo Persada, 2017.