



## “PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA DALAM ORGANISASI PARNAKES SEJABODETABEK”

**Martha Titin Napitupulu<sup>1</sup>, Muhammad Tsabit<sup>2</sup>**  
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia  
Email: [marthanapitupulu02@gmail.com](mailto:marthanapitupulu02@gmail.com)

### Abstract (English)

Interpersonal communication is a feedback process that occurs between two or more people who interact directly with each other. Interpersonal communication has an important role in building relationships both in organizations and in everyday life. The results of preliminary data observations show that misunderstandings often occur both between members and with leaders in the Parnakes Sejabodetabek organization, so that the work program is delayed. This study aims to determine the effect of interpersonal communication between leaders and members on the performance of members of the Parnakes Sejabodetabek Organization. This research method is quantitative with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling where all members of the population are sampled as many as 60 respondents. The instrument used in the study was a questionnaire. The analysis techniques used in the study were correlation test, significant t test, determination test, and simple linear regression test. The results of the study indicate that there is a positive, strong and significant influence between the interpersonal communication of leaders and members on the performance of members in the Parnakes Sejabodetabek organization.

### Article History

Submitted: 9 October 2024  
Accepted: 18 October 2024  
Published: 19 October 2024

### Key Words

interpersonal communication,  
member performance

### Abstrak (Indonesia)

Komunikasi interpersonal merupakan proses umpan balik yang terjadi antara dua orang atau lebih yang saling berinteraksi secara langsung. Komunikasi interpersonal memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan baik dalam organisasi maupun kehidupan sehari-hari. Hasil observasi data awal menunjukkan bahwa sering terjadi kesalahpahaman baik antar anggota maupun dengan pimpinan di organisasi Parnakes Sejabodetabek, sehingga program kerja tertunda pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota Organisasi Parnakes Sejabodetabek. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 60 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah uji korelasi, uji signifikan t, uji determinasi dan uji regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota di organisasi Parnakes Sejabodetabek.

### Sejarah Artikel

Submitted: 9 October 2024  
Accepted: 18 October 2024  
Published: 19 October 2024

### Kata Kunci

kinerja anggota, komunikasi interpersonal

## PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan suatu proses hubungan timbal balik untuk menyampaikan informasi antara dua belah pihak (Effendy & Uchjana, 2018). Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai sifat dasar komunikasi, melalui komunikasi manusia dapat berinteraksi dan





berkomunikasi. Komunikasi pada hakikatnya adalah proses pemindahan informasi antara pihak-pihak lain yang terlibat, dengan harapan memperoleh pemahaman dan tanggapan yang diperlukan. Hal ini sangat penting dalam berbagai lingkup kehidupan, baik di kehidupan sehari-hari, lingkungan kerja maupun kelompok atau organisasi. Komunikasi adalah kunci keberhasilan berinteraksi dalam organisasi, dan jika komunikasi dapat dilakukan dengan baik, informasi dapat mengalir dengan lancar dalam dinamika organisasi, yang dapat mempercepat penyelesaian tugas (Moekijat, 2020).

Komunikasi yang efektif adalah kunci hubungan dan kolaborasi yang baik dalam sebuah tim. Ketika komunikasi dilakukan dengan baik, pesan dapat terkirim secara efektif dan tepat waktu, membantur anggota organisasi untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Hal ini membantur mempercepat pengambilan keputusan, memecahkan masalah dan mencapai tujuan bersama. Salah satu bentuk komunikasi yang mempunyai dampak signifikan terhadap organisasi adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dapat mengembangkan hubungan positif antara pemimpin dengan anggota atau anggota tim dan sebaliknya.

Komunikasi interpersonal adalah proses saling bertukar informasi, saling mendukung, dan saling membantur dengan maksud untuk mengubah pribadi atau perilaku seseorang dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab dengan cepat dan tepat (Falla, 2020).

Kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang erat, pimpinan dapat mempengaruhi dan menentukan tujuan dari organisasi, memberikan motivasi kepada setiap individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi (Hutahayan, 2020).

Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan terbuka untuk kepentingan organisasi. Untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi, penting bagi setiap pekerja untuk berkomitmen untuk berbagi informasi, waktu, keterampilan, dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja masing-masing pekerja. Kinerja tim dapat diukur berdasarkan hasil pelaksanaan program kerja masing-masing tim dan kriteria keberhasilannya.

Pemimpin dan anggota tim yang menerapkan komunikasi interpersonal akan lebih efisien dan efektif. Meningkatnya atau menurunnya produktivitas suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh buruknya komunikasi antara manajer dengan anggota atau rekan kerja. Dalam hal ini harus dipahami bahwa komunikasi antar manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota dan untuk mengetahui besar pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota di Organisasi Parnakes Sejabodetabek.

Penelitian yang dilakukan oleh Fazhari (2020) di Inna Parapat Hotel dan Resort terhadap 48 responden karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan pendekatan penelitian asosiatif untuk memeriksa hubungan antara dua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengaruh komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan Inna Parapat Hotel dan Resort terhadap kinerja karyawan sebanyak 62,5%.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Stiawati et al (2023) di Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UMKF) Fosmai Fisip Universitas Sultan Ageng Tirtayasa terhadap 39 responden pengurus dan anggota UMKF FISIP UNTIRTA. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik kuesioner dan literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif sebesar 59% terhadap kinerja pengurus dan sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan saudara Hendra S selaku ketua organisasi Parnakes Sejabodetabek berpendapat bahwa sering terjadi kesalahpahaman



baik antar anggota maupun pimpinan dengan anggota, hal ini dapat dinilai dari program kerja yang beberapa kali ditunda pelaksanaannya karena penetapan waktu belum sesuai atau beberapa persiapan yang masih kurang, selain itu beberapa anggota mengetahui bahwa program kerja yang mereka terima terlaluberat untuk dilaksanakan dibandingkan program kerja yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa masih kurangnya komunikasi interpersonal yang terjalin baik antar anggota maupun pimpinan dengan anggota. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA DALAM ORGANISASI PARNAKES SEJABODETABEK”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2020). Penelitian ini dilakukan pada bulan April- Juni 2024, di Organisasi Parnakes Sejabodetabek. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Dalam sampel yang hendak diteliti, peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Tarjo (2019) berpendapat bahwa teknik sampling jenuh merupakan semua anggota populasi diambil sebagai sampel, sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 60 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

### 1) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan melalui pengumpulan keseluruhan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel atau jurnal dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik yang sedang diteliti yaitu pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota.

### 2) Studi lapangan (*field research*)

Studi lapangan dilakukan melalui wawancara. Wawancara merupakan pertemuan dimana dua orang bertemu untuk bertukar informasi dan gagasan dengan menggunakan tanya jawab untuk mencapai kesimpulan tentang masalah tertentu (Sugiyono, 2022). Wawancara dilakukan peneliti kepada beberapa pengurus dan anggota organisasi Parnakes Sejabodetabek untuk mengetahui informasi tentang komunikasi interpersonal di dalam organisasi Parnakes Sejabodetabek

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang berisi seputar informasi penelitian, karakteristik responden, *inform consent* dan kuesioner pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota di Organisasi Parnakes Sejabodetabek. Kuesioner ini berisi 16 pernyataan untuk variabel X (komunikasi interpersonal) dan 12 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Anggota). Peneliti menggunakan kuesioner likert scaler dengan koder1 untuk sangat tidak setuju (STS), koder2 untuk tidak setuju (TS), koder3 untuk ragu-ragu (RR), koder4 untuk setuju (ST), dan koder5 untuk sangat setuju (SS). Analisis data yang digunakan adalah analisis bivariat yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti terdiri dari:

### 1) Uji Kualitas Data

#### a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengujian terhadap isi instrument penelitian yang bertujuan untuk mengukur apakah instrumen penelitian sudah tepat dengan subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Peneliti hanya akan menggunakan pernyataan yang terbukti valid dari hasil analisis instrumen. Hasil uji validitas dikatakan valid jika hasil antara perbandingan angka  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) atau nilai  $p < 0,05$



yang dapat diuji menggunakan *corelation person*.

Tabel II.1  
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Pernyataan	Nilai Signifikan	Person Corelation	r Tabel	Ket
X01	.000	.758	0.349	Valid
X02	.000	.819	0.349	Valid
X03	.000	.820	0.349	Valid
X04	.000	.849	0.349	Valid
X05	.000	.828	0.349	Valid
X06	.000	.809	0.349	Valid
X07	.000	.923	0.349	Valid
X08	.000	.838	0.349	Valid
X09	.000	.878	0.349	Valid
X10	.000	.872	0.349	Valid
X11	.000	.840	0.349	Valid
X12	.000	.901	0.349	Valid
X13	.000	.815	0.349	Valid
X14	.000	.787	0.349	Valid
X15	.000	.866	0.349	Valid
X16	.000	.876	0.349	Valid

Tabel diatas menjetaskan bahwa setiap item pernyataan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal menghasilkan nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikan sebesar  $.000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel komuniakasi interpersonal valid dan layak digunakan oleh peneliti.

Tabel II.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota

Pernyataan	Nilai Signifikan	Person Corelation	r Tabel	Ket
X01	.000	.740	0.349	Valid
X02	.000	.815	0.349	Valid
X03	.000	.943	0.349	Valid
X04	.000	.895	0.349	Valid
X05	.000	.868	0.349	Valid
X06	.000	.905	0.349	Valid
X07	.000	.865	0.349	Valid
X08	.000	.858	0.349	Valid
X09	.000	.846	0.349	Valid
X10	.000	.744	0.349	Valid
X11	.000	.863	0.349	Valid
X12	.000	.900	0.349	Valid





Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja anggota menghasilkan nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikan sebesar (0.000 < 0,05). Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja anggota valid dan layak digunakan oleh penefiti.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kesioner penefitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penefitia reliabel ataurtidak (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran instrument dapat dipercaya ataur dibuktikan kebenarannya. Uji reliabilitas dapat dianalisis menggunakan *spearman brown* ataur pengujian *alpha cronbach*. Sugiyono berpendapat bahwa hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika didapatkan hasil nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 (*alpha cronbach* > 0,6).

Tabel II.3  
Hasil Uji Reliabel Variabel Komunikasi Interpersonal

Reliability Statics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	16

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.972 > 0,6 maka dapat dinyatakan pernyataan tersebut reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan penefiti.

Tabel II.4  
Hasil Uji Reliabel Variabel Kinerja Anggota

Reliability Statics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	12

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel kinerja anggota memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.972 > 0,6 maka dapat dinyatakan pernyataan tersebut reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan penefiti.

2) Uji Hipotesis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji data yang dilkukan untuk mengetahui apakah data tiap variabel yang diperoleh terdistribusi normal ataurtidak (Sugiyono, 2019). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan *Kolmogorov Smimnov* dengan melihat hasil dari nilai signifikansi. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) dan sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( sig < 0,05).

b) *Corelation Product Moment*

Sugiyono (2020) Berpendapat bahwa korelasi product moment adalah tehnik korelasi untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{(\sum (X - \bar{X})^2)(\sum (Y - \bar{Y})^2)}}$$





Keterangan;

$r_{xy}$  = Angka indeks korelasi antara variabel x dengan variabel y

n = Jumlah sampel

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat variabel y

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$  = Jumlah variabel x

$\sum y$  = Jumlah variabel y

Table II.5

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

c) Uji Signifikan (t)

Uji Signifikan adalah uji tingkat signifikan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan rumus uji signifikan t (Sugiono, 2020).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan t *hitung*

Selanjutnya, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria uji sebagai berikut. Jika t Hitung > t tabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh). Jika t hitung < t tabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak diterima).

d) Uji determinasi

Uji determinasi adalah uji untuk mengukur besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

e) Uji Regresi Linear

Uji Regresi Linear adalah uji untuk mengetahui seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$





Keterangan:

Y = Variabel terikat

A = Konstanta atau bila harga  $x = 0$

B = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Distribusi Karakteristik Responden

Tabel III.1

Distribusi Karakteristik Responden di Organisasi Parnakes Sejabodetabek

Berdasarkan Tabel 4.1.1, diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, dengan jumlah mencapai 37 orang (61,67%), sementara laki-laki berjumlah 23 orang (38,33%). Dalam hal distribusi usia, responden yang berusia antara 15-20 tahun tercatat sebanyak 5 orang (8,34%), sedangkan mereka yang berada dalam rentang usia 21-25 tahun mencapai 36 orang (60%). Responden berusia 26-30 tahun sebanyak 17 orang (28,33%) dan terdapat pula dua orang (3,33%) yang berusia antara 31-35 tahun. Dari segi status pekerjaan, mayoritas responden merupakan individu yang aktif bekerja, dengan total sejumlah 42 orang (70%), diikuti oleh pelajar/mahasiswa sebanyak 18 orang (30%).

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	37	61,67%
Laki-Laki	23	38,33%
<b>Usia</b>		
15-20 Tahun	5	8,34%
21 - 25 Tahun	36	60%
26-30 Tahun	17	28,33%
31- 35 Tahun	2	3,33 %
<b>Status</b>		
Pelajar/ Mahasiswa	18	30%
Bekerja	42	70%

#### 3.1.2 Analisis Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

Analisis variabel bebas (X) dilakukan berdasarkan hasil yang diperoleh dari seluruh responden dengan distribusi data sebagai berikut

Tabel III.2

Distribusi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Kategori	Interva	Frekuensi	Presensi
1	Sangat Baik	$\geq 71$	28	46,67%
2	Baik	62 - 70	27	45%
3	Cukup	53 - 61	4	6,67%
4	Buruk	44 - 52	0	0%
5	Sangat Buruk	35 - 43	1	1,66%
	<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Menurut data dalam tabel, dari semua responden yang menilai komunikasi interpersonal sebanyak 28 orang (46,67%) menilai sangat baik, sebanyak 27 orang (45%) menilai baik, sementara 4 orang (6,67%) menilai cukup. (0%) menilai sangat buruk, dan





hanya 1 orang (1,66%) menilai sangat buruk. Dengan demikian, jelas bahwa komunikasi interpersonal termasuk dalam kategori **Sangat Baik**

Analisis variabel terikat (Y) dilakukan berdasarkan hasil yang diperoleh dari seluruh responden dengan distribusi data sebagai berikut.

Tabel III.3  
Tabulasi Data Nilai Variabel Kinerja Anggota

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	≥ 54	22	36,66%
2	Baik	48 - 53	22	36,66%
3	Cukup	42 - 47	10	16,67%
4	Buruk	36 - 41	5	8,33%
5	Sangat Buruk	30 - 35	1	1,67%
<b>Total</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabel III.3 menunjukkan bahwa dari semua responden, sebanyak 22 orang (36,66%) menilai kinerja anggota sangat baik, sebanyak 22 orang (36,66%) menilai baik, 10 orang (16,67%) menilai cukup, 5 orang (8,83%) menilai buruk. Sementara 1 orang (1,67%) menilai sangat buruk. Dengan demikian, jelas bahwa kinerja anggota dalam kategori **Sangat Baik dan Baik**

### 3.1.3 Uji Normalitas

Tabel III.4  
Hasil Uji Normalitas

N		60	60
Normal	Mean	70.00	50.38
Parameter s <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8.242	6.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>	.033 <sup>c</sup>
		Uji normalitas	dengan nilai sig > 0,05

Tabel III.4 menunjukkan bahwa uji normalitas, dengan nilai sig > 0,05 menghasilkan temuan positif. Semua variabel penelitian memiliki distribusi normal, yang berarti sampel mewakili populasi yang sama.





### 3.1.4 Uji Corelation Product Moment

Tabel III.5

Hasil Uji Pearson Correlation Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

	Correlations	Komunikasi Interpesonal	Kinerja Anggota
<b>Komunikasi Interpesonal</b>	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
<b>Kinerja Anggota</b>	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Tabel III.5 menunjukkan nilai  $r$  hitung = 0.790, dan  $r$  tabel = 0.254 dengan taraf signifikan 5% diturunkan dari nilai  $r$ -product-moment. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh faktor komunikasi interpersonal pimpinan (X) terhadap variabel kinerja anggota (Y) dengan nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,790 > 0.254). Interpretasi tingkat pengaruh variabel komunikasi interpersonal pimpinan (X) terhadap variabel kinerja anggota (Y) dapat dilihat pada tabel interpretasi terhadap koefisien korelasi, sehingga didapat hasil interpretasi pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota berada pada tingkat **Kuat**

### 3.1.5 Uji T Sugnifikan

Tabel III.6  
Uji t Signifikan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized			
	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.	
1 (Constant)		4.363	4.718		.925	.359
Komunikasi interpersonal		.657	.067	.790	9.820	.000

Nilai  $t$  yang dihitung sebesar 9.820 didasarkan pada temuan yang disajikan di atas. Sebagai tambahan, penulis dapat menggunakan metoder berikut untuk mendapatkan nilai tabel-T untuk total 60 responden dan tingkat signfikansi 5%.

$$Df = N - K$$

$$Df = 60 - 2$$

$$Df = 58$$

Keterangan:

$Df$  = Degree of Freedom

$N$  = Jumlah Sampel

$K$  = Jumlah Variabel Penelitian

Hasil uji  $Df$  58 titik yang memiliki tingkat signifikansi 5% menghasilkan tabel  $t$ -valueer sebesar sebesar 2.002. Sehingga didapat niai  $t$  hitung >  $t$  tabel (9.820 > 2.002), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).





### 3.1.5 Uji Determinasi

Tabel III.7 Uji Determinasi

Uji Determinasi				
Model	R	Adjusted R Squarer	Squarer	Std. Error of the Estimator
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.618	4.238

Menurut data dalam tabel, nilai *adjusted R Squarer* sebesar 0.624, yang berarti (62.4%) dari temuan pengujian akurat. Dari hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota di organisasi Panakes Sejabodetabek sebesar 62,4%, dengan variabel lain menyumbang sebesar 33,6% sisanya.

### 3.1.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel III.8  
Uji Regresi Linear Sederhana

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.363	4.718		.925	.359
	Komunikasi Interpersonal	.657	.067	.790	9.820	.000

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan garis regresi menggunakan rumus ( $Y = a + bX$ ), sehingga didapat hasil  $Y = 4.363 + 0.657X$ . yang artinya jika komunikasi interpersonal antara pimpinan ( $X$ ) nilainya 0, maka kinerja anggota bernilai sebesar 4.363. Sedangkan, dari data pada tabel diketahui nilai 0,657 untuk variabel koefisien regresi komunikasi interpersonal pimpinan. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada variabel  $X$  (komunikasi interpersonal antara pimpinan), kinerja anggota akan naik sebesar 0.657. Kinerja anggota dipengaruhi secara positif oleh komunikasi interpersonal pimpinan.

## 3. 2 Pembahasan

Komunikasi interpersonal adalah jenis komunikasi yang terjadi antar individu dalam organisasi, baik secara langsung atau tatap muka maupun melalui media. Ada kemungkinan kedua belah pihak akan setuju atau sama lain, yang menyebabkan perilaku berubah.

Menurut Dewi et al. (2019), komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Manusia hidup saling berdampingan dan membangun hubungan antar sesama baik di tempat kerja, di organisasi atau kelompok, maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan dalam kinerja anggota, hal ini bertujuan untuk memelihara dan menciptakan hubungan yang harmonis baik antara pimpinan dan anggota maupun sesama anggota. Moekijat (2020) berpendapat bahwa jika komunikasi dalam sebuah organisasi berjalan secara efektif, maka dinamika organisasi akan berjalan searah dan dapat mempercepat proses penyelesaian tugas atau program kerja yang akan meningkatkan masing-masing kinerja anggota. Oleh sebab itu komunikasi interpersonal adalah salah satu aspek yang penting yang harus dimiliki oleh pimpinan dan anggota untuk





meningkatkan kinerja anggota.

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi produk moment didapat nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,790 > 0,254$ ), jika dilihat pada tabel interpretasi korelasi, nilai  $r$  hitung berada pada tingkat ( $0,60 - 0,799$ ) dengan kategori “Kuat”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota di organisasi Parnakes Sejabodetabek.

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pimpinan memiliki pengaruh besar sebesar 61,8% terhadap kinerja anggota di organisasi parnakes sejabodetabek. Faktor lain mempengaruhi 38,3% sisa. Barner et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja adalah komponen lain yang mempengaruhi kinerja anggota. Semakin tinggi motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja anggota, maka kinerja mereka akan meningkat, dan sebaliknya.

Penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal antara pimpinan terhadap kinerja anggota. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana ( $Y = a + bX$ ), yang menghasilkan persamaan  $Y = 4,363 + 0,657X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi interpersonal pimpinan dengan anggota ( $X$ ) adalah 0, maka kinerja anggota akan bernilai sebesar 4,363. Selain itu, berdasarkan data yang disajikan, diperoleh koefisien regresi untuk variabel komunikasi interpersonal pimpinan dengan anggota sebesar 0,657. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi interpersonal akan menyebabkan peningkatan kinerja anggota sebesar 0,657. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam komunikasi interpersonal di lingkungan Parnakes Sejabodetabek berpotensi meningkatkan kinerja anggotanya. Sebaliknya, penurunan dalam kualitas komunikasi interpersonal akan berdampak negatif pada kinerja anggota.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $9,820 > 2,002$ ) sehingga keputusannya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh variabel komunikasi interpersonal ( $X$ ) dengan variabel kinerja anggota ( $Y$ ). Kesimpulannya adalah secara statistik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja anggota di organisasi Parnakes Sejabodetabek.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal pimpinan dengan anggota di Parnakes Sejabodetabek termasuk dalam kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 46,67%. bahwa kinerja anggota Parnakes Sejabodetabek berada dalam kategori baik hingga sangat baik, dengan proporsi mencapai 36,66%.

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini didasarkan pada perhitungan yang menghasilkan nilai  $r_{xy} = 0,790$ , yang melebihi nilai tabel  $r$  patokan untuk sampel sebanyak 60 orang dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu sebesar 0,254. Oleh karena itu hipotesis alternatif diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X$  (Pengaruh komunikasi interpersonal) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja anggota) di wilayah Parnakes Sejabodetabek.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya melakukan penelitian dengan dua variabel yang berfokus pada komunikasi interpersonal dan kinerja anggota, sehingga peneliti tidak dapat melihat faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti maka peneliti memberikan saran berupa:

- 1) Bagi Mahasiswa



Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja mahasiswa yang lebih baik melalui komunikasi interpersonal.

2) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran untuk meningkatkan kinerja anggota melalui komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dengan anggota.

3) Fakultas Komunikasi dan Bahasa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan arahan dalam meningkatkan kinerja mahasiswa selama pembelajaran melalui komunikasi interpersonal.

4) Bagi Peneliti

Penulis menyarankan untuk dapat meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal dan kinerja anggota.

## Referensi

- Abed, L. G., Abed, M. G., & Shackelford, T. K. (2023). Interpersonal Communication Styler and Personal and Professional Growth among Saudi Arabian Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20020910>
- Alawiah, Ur G. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebetas April Sumedang
- Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7, 1–29.
- Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Perusahaan terhadap Kesadaran Merek Petanggan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 11(3), 207. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v11i3.978>
- Ambarwati, Arier (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. Malang: Media Nusa Creativer
- Andika Saputra, Abdulllah Umar, Ida Hannum, Ahmad Zulfan Hasibuan, Irsan Efendi Nasution, Safrida, & Neni Sri Wahyuni. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Sekolah dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Gururdi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 148–159. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.545>
- Ardiansyah, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(4), 1–15.
- Arisandi, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Di PT. Bridgestoner Sumatera Rubber Estater (*Studi Kasus : Kecamatan Dolok Batur Nanggar, Kabupaten Simalungun*).
- Armstrong, M. (2021). Manajemen Kinerja (Handbook Manajemen SDM). Penerbit: Nusamedia. Jakarta
- Butarbutar, M., Efendi, Er, & Sisca, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar. *SUETANIST: Jurnal Manajemen Dan Kenangan*, 9(1), 69–74. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.248>
- Cahyoseputro, W., Juhiawati, L. T., & Rokhaminawanti, Er (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>





- Deddy Mulyana . (2019). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Devito, J.A. (2015). *The Interpersonal Communication Book*. New York: Person Education.
- Dewi, I. S., Kusniawati, H. A., Setiawan, H. I. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 1-13.
- Effendy, Onong Uchjana. (2018). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Grasindo Rosdakarya.
- Eriyanti, Er, Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998–3004.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Syntax Corporation Indonesia. *Ilmiah Sosial Teknik*, 2. <https://jequir.ridwaninstituteterco.id/index.php/jequir/article/view/20/43>
- Fauzobihi, F., & Saadah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia. *JUPER: Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(4), 1069–1074. <https://doi.org/10.58258/juperv7i4.4497>
- Fazhari, S., & Rudianto. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel dan Resort*. 3, 158–163. [http://repository.umsurac.id/bitstream/123456789/14437/1/Syafriasya\\_Fazhari\\_Skripsi\\_FISIP.pdf](http://repository.umsurac.id/bitstream/123456789/14437/1/Syafriasya_Fazhari_Skripsi_FISIP.pdf)
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 105–118.
- Fitriah, D., & Rohendi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), 99–111. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Gustyawan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2015). The Influencer of Interpersonal Communication to Employee Performancer in Division of Corporate Secretary PT. Dirgantara Indonesia. *ErProceeding of Management*, 2(2), 2323–2327. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/861>
- Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Umsida Press, 1-119. Google Scholar
- Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Kartini, Ahmad, S., & Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/34>
- Khrisnanto1, I., & Pratomo2, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Front Desk Hotel Bumi Senyuir Samarinda. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 2(3), 222–230.
- Khurniawan, D., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Styler dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 28–37. <https://doi.org/10.59024/jiserv1i3.146>
- Larasanti, D., Fa'uzobihi, F., Junengsih, J., & Irawan, P. R. (2024). The Effect of





- Interpersonal Communication on the Performancer of Employees of PT. Ehter Karya Mandiri. *JISIP (Jurnal Ilmur Sosial Dan Pendidikan)*, 8(1), 363. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6223>
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, Er (2021). The Effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Employee Performancer in Padang City Regional Company Offices (PDAM). *ATLANTIS PRSS: Advances in Economics, Business and Management Research*, 192(Piceeba), 367–375.
- Mautida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Financer Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Michael Armstrong. 2021. Manajemen Kinerja : Handbook manajemen SDM. Terjemahan : Lita Yusron. Nusamedia. 53 hal
- Moekijat (2020). Administrasi kepegawaian Negara Indonesia. Jakarta: Mandar Majur
- Mulyana, Deddy. (2016). Ilmur Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murniarti, Er (2019). Bahan Ajar Komunikator, Pesan, Media/ Saluran, Komunikan, Efek/Hasil dan Umpan Balik. Fkip Uki, 1–44. <http://repository.uki.ac.id/2909/1/BahanAjar52019.pdf>
- Naninsih, N., Chandra, W., & Lionardo, A. (2023). *The Effect of Interpersonal Communication on Performancer Through Work Teams and Organizational Commitments of the Officer of Education and Culture in Bantaeng Regency*. 1330–1336. <https://doi.org/10.46254/au01.2022030>
- Ngalimun. (2022). Komunikasi Interpersonal (Cetakan I). Pustaka Pelajar
- Pertiwi, Y., Efendi, Er, Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SUETANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Polii, K. J., Warouw, D. M. D., & Kalesaran, Er R. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota. *Jurnal Acta Diurna Komunikasi*, 1(3), hal 3.
- Ratna, A., W. (2018). Pengertian Dan Esensi Konsep Evaluasi, Asesmen, Tes, Dan Pengukuran. Bandung: FMIPA UPI.
- Renaldi, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Askrido Cabang Banjarmasin. *Uniska*, 1–5. <https://repository.uniska-bjm.ac.id/363/>
- Risyan, F. (2019). Analisa Hubungan Pola Komunikasi Dan Tingkat Keaktifan Pimpinan Terhadap Loyalitas Anggota Pada Komunitas Fotografi Urban Explorer Bekasi (Leadership). *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 64–68. <https://doi.org/10.31294/jkom.v10i1.532>
- Ruffiah, R., & Muhsin, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1163–1177. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28347>
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–134.
- Semet, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2),



858–866. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>

- Sitorus, Raja Maruki Tua, & Silviana, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Stiawati, T., Maisaroh, I., & Lubis, A. N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKMF) Fosmai Fisip Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Journal Of Social Science Research*, 3, 5444–5455.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 33-45
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca.*, Deepublish, Yogyakarta
- Usman, B. (2013). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/articledetail/view/275>