

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa

Arfiyani¹, Hikmah², Yasni³

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulserabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner) dengan populasi 45 orang. Serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam hal data primer perusahaan instansi PT.PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. Komunikasi interpersonal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil Uji t Variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen karena tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0.05. Pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,894 atau 894%. Dan juga didapat nilai persamaan regresi linear dengan nilai sebesar $Y = 10.284 + 0,715X$.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence interpersonal communication has on employee performance at PT. PLN (Persero) UIW Sulserabar UP3 South Makassar ULP Sungguminasa. This research includes quantitative research with the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires) with a population of 45 people. As well as other research results that are relevant to the object under study. In terms of primary company data PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 South Makassar ULP Sungguminasa. Interpersonal communication has a positive and significant relationship to employee performance at PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 South Makassar ULP Sungguminasa. The statistical analysis used in this study is regression analysis using the SPSS 21 program. The results of this study indicate that interpersonal communication variables partially have a significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 South Makassar ULP Sungguminasa. This has been proven by the results of the t test. The independent variables partially affect the dependent variable because the significance level is 0.000 below 0.05. At the standard level, the coefficient is 0.894 or 894%. And also obtained the value of the linear regression equation with a value of $Y = 10,284 + 0.715X$.

Keywords: Interpersonal Communication, Employee Performance

*Penulis Koresponden: Arfiyani (arfianyguntur@gmail.com)

Artikel Masuk: 03 Mei 2021, Revisi: 10 Mei 2021, Diterima: 14 Mei 2021, Publish: 30 Mei 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Pendahuluan

Sumber daya manusia tidak dapat lepas dari sebuah perusahaan, karena merupakan kunci kesuksesan dan penentu dimana sumber daya manusia diperkerjakan dalam sebuah perusahaan sebagai ujung tombak agar tercapainya suatu sasaran atau tujuan perusahaan. Aspek sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan roda perusahaan. Untuk itu, diperlukan SDM yang memiliki kinerja tinggi yang merupakan suatu unsur terpenting dalam keberhasilan dan perkembangan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia nya perlu ditingkatkan lagi. Kesuksesan perusahaan merupakan cerminan dari karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja tinggi karena ini akan menjadi tolak ukur dalam aktivitas perusahaan tersebut.

Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula peluang tercapainya kesuksesan perusahaan, hingga mampu bersaing dengan kompetitor dan menjaga eksistensinya dengan perusahaan lainnya. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja rendah, akan menemukan jalan buntu dan perusahaan akan colaps hingga perusahaan akan mengalami gulung tikar. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Maka dari itu, semua perusahaan akan selalu berupayah dalam menjaga dan mengembangkan SDM yang dimilikinya, dengan mendukung memaksimalkan kinerja para karyawannya. Kinerja atau biasa disebut dengan Performance yaitu pencapaian hasil yang diraih oleh seseorang, sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

PT.PLN (Persero) diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul, dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Hal ini sesuai dengan visi PT.PLN (Persero). PT.PLN (Persero) butuh adanya tenaga kerja potensial serta berintegritas. Dimana Seorang yang berpengetahuan luas serta mempunyai motivasi tinggi, dan memiliki keterampilan dalam mengasilkan segala sesuatu, sesuai dengan yang diharapkan PT.PLN (Persero). Faktor SDM memiliki peran penting dalam menjalankan setiap aktivitas dalam perusahaan yang menjadi dasar atas terwujudnya apa yang diharapkan PT. PLN (Persero). Sumber daya manusia adalah asset termahal perusahaan, salah ,satu usaha yang dilakukan dalam pencapaian tujuan yaitu melalui pemberian pelatihan interpersonal communication secara rutin bagi seluruh karyawan.

Dalam dunia kerja, komunikasi merupakan suatu yang berperan penting dalam lingkungan perusahaan guna menciptakan suasana yang harmonis. Lingkukangan perusahaan harus dibangun dengan komunikasi yang sehat untuk memelihara hubungan karyawan dengan pimpinan maupun karyawan sesama karyawan. Mengkomunikasikan setiap pekerjaan yang dianggap membingungkan atau memerlukan masukan dari karyawan lain, sangat membutuhkan kehadiran komunikasi, terutama komunikasi interpersonal. Dimana jawaban atau saran dapat langsung diketahui dan menjadikan tugas terselesaikan dengan hasil yang berkualitas dan kuantitas serta selesai dengan tepat waktu.

Komunikasi interpersonal diharapkan mampu memberikan dampak positif dan mendorong karyawan agar tetap bersemangat, sehingga karyawan mampu memberi hasil yang maksimal untuk perusahaan, hingga mampu mempengaruhi kualitas karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Seperti halnya PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa juga terus berusaha dalam meningkatkan dan mempertahankan eksistensi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu langkah yang dilakukan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa dalam meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan interpersonal communication dan pelatihan knowledge serta seven habits.

PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan berkomunikasi terkhususnya komunikasi interpersonal karena merupakan bagian terpenting dalam sebuah instansi. Komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide-ide dari satu orang kepada orang lain, (Robbins:2006). Hal tersebut juga dapat diartikan sebagai proses pernyataan seseorang kepada orang lain tentang perasaan dan pikirannya. Dalam hal mengungkapkan isi pikiran dan perasaan jika diterapkan dengan benar sesuai aturan maka akan mampu mencegah dan jauh dari konflik baik dalam lingkungan sosial, perusahaan, bahkan konflik antar pribadi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut. Apakah Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UIW Selselrabar UP3 Makassar Selatang ULP Sungguminasa?.

Tinjauan Pustaka

Tugas MSDM dalam mengelola karyawan adalah dengan memberikan pemahaman dalam hal pengembangan potensi sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM), untuk mengelola, mengatur, dan menjaga hubungan antar karyawan dan perusahaan. MSDM merupakan suatu langkah pemecahan masalah yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada. Dengan itu pimpinan harus menjamin perusahaan memiliki tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang. Proses manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi masalah pada ruang lingkup perusahaan seperti yang dikemukakan juga oleh Dessler (2006:5) dimana berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Dari proses tersebut yang dijelaskan mampu membantu dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh siagian tahun 2004: 2 tentang sumber daya manusia dimana merupakan elemen yang paling penting atau strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Individu yang produktif bekerja sebagai penggerak dan pemikir dalam sebuah perusahaan, dimana berfungsi sebagai asset terpenting dan termahal karyawan perlu di kembangkan dan dilatih agar membawa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pendapat tentang manajemen sumber daya manusia juga dijelaskan oleh Sofyandi pada tahun 2009:6 dimana Sofyandi menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, pelatihan pengembangan, dan seleksi, serta penempatan yang meliputi demosi, transfer dan promosi, penilaian kinerja, hubungan industrial, pemberian kompensasi hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari semua penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu yang dilakukan oleh perusahaan dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam hal mengembangkan suatu perusahaan dengan penerapan seluruh budaya dan nilai-nilai perusahaan dan memastikan perusahaan memiliki sekelompok tim yang solid yang paham atas pemberdayaan sumber daya manusia. Hasibuan (2006:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan tidak akan berhasil tanpa adanya manajemen. Manajemen berfokus pada sumber daya manusia nya, hal ini yang membuat manajemen harus lebih selektif agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas hingga membuahkan hasil yang lebih efektif dan efisien dalam pencapaian kesuksesan.

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, hal tersebut dijelaskan oleh Rogers bersama Kuancaid (Cangara, 2010). Tanpa berkomunikasi, maka seseorang tidak akan dapat mengerti serta mengetahui keinginan dan apa yang diharapkan oleh lawan bicara atau seorang yang lainnya, karena dengan berkomunikasi, rasa pengertian akan tercipta dengan sendirinya. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Devito (2011: 24) yang menyatakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (Noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah sebuah proses penerimaan dan pemberian informasi, dari seseorang kepada seorang lainnya. Komunikasi tidak hanya melalui ucapan semata melainkan bisa melalui ekspresi dan juga gerak tubuh.

Komunikasi Interpersonai (KI) merupakan dialog yang dilakukan secara langsung, komunikasi ini sangat efektif untuk mengubah sikap seseorang menjadi yang kita Inginkan agar sesuai dengan pandangan yang sama. Komunikasi dapat mengintimidasi hasil dialog sesuai dengan keinginan kita. Pada dasarnya komunikasi interpersonal adalah percakapan antar pengirim pesan (komunikator) dan penerima pesan (komunikan). KI bersifat dialog yang artinya dapat ditanggapi secara langsung. Komunikator akan mendapatkan respon dari komunikan dengan cepat atau saati itu juga. Komunikator juga akan mengetahui dengan pasti apakah komunikasi nya berhasil atau tidak. Apabila tidak berhasil maka pengirim pesan dapat memberikan waktu kepada penerima pesan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Hardjana (2003:85) menjelaskan, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyana (2008:81) yang juga berpendapat bahwa komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal menurut Joseph A. Devito: (2016) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses hubungan timbal balik secara langsung baik lisan maupun tulisan yang melibatkan lebih dari satu orang.

Didalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki latar belakang yang berbeda -beda, mulai dari pola pikir, karakter, budaya, berbeda agama dan suku. Dengan adanya komunikasi, hal ini akan mampu berperan sebagai penghubung antar karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk disatukan didalam sebuah perusahaan tersebut. Didalam perusahaan juga memberikan pelajaran kepada karyawan baru maupun lama untuk bisa saling mengenal satu sama lain didalam dunia kerja. Selain kepada karyawan, seorang pemimpin juga diharapkan dapat berkkomunikasi secara efektif dengan karyawan, dikarenakan peran seorang pemimpin adalah jembatan penghubung diantara karyawan. Hal ini dapat berpengaruh akan peningkatan kinerja karyawan guna mencapai tujuan bersama didalam perusahaan tertentu.

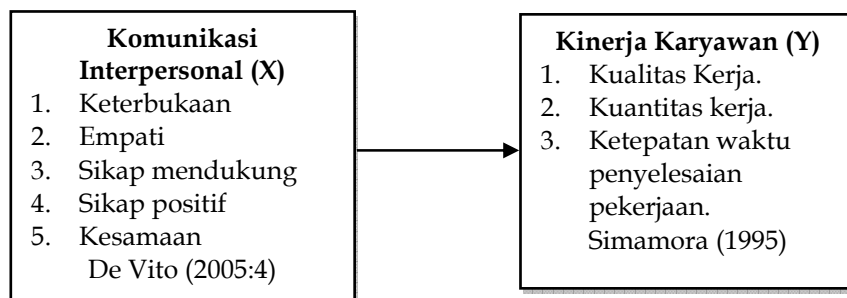
Terdapat beberapa yang dapat ditemui bahwa komunikasi interpersonal sangat penting didalam sebuah perusahaan. Dimana dengan komunikasi didalam perusahaan juga menjadi vital dalam sebuah lembaga atau perusahaan. yang begitu sangat penting untuk di ketahui.

Adapun pentingnya peran komunikasi didalam sebuah perusahaan yakni; Dapat bertukar pikiran, komunikasi berperan penting sebagai alat pertukaran pikiran yang biasa dilakukan dalam setiap kegiatan didalam sebuah instansi, baik itu sifatnya positif maupun membangun, bahkan informasi yang sifatnya negative sekalipun. Dapat menerapkan sebuah peraturan, Komunikasi ini memiliki peranan dalam menerapkan suatu aturan. Setiap perusahaan masing-masing memiliki aturan yang harus diikuti yang berfungsi agar tercapainya tujuan bersama. Aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dibuat agar para karyawan dimudahkan dalam bekerja. Dapat memahami karakter seseorang Komunikasi ini dapat digunakan untuk dapat memahami bagaimana karakter orang atau lawan bicara. Dengan memahami karakter orang, maka akan lebih mudah untuk berkomunikasi dengan efektif dan dapat terhindar dari kesalahpahaman dalam lingkungan kerja. Mampu menyelesaikan suatu konflik Komunikasi dapat memecahkan berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja. Karenanya komunikasi adalah salah satu alternatif untuk mencari tahu dan saling member solusi dalam menyelesaikan sebuah masalah. Pembentuk hubungan Komunikasi sangat penting dalam dunia kerja karena setiap perusahaan pasti memiliki kerja sama dengan perusahaan lain. Komunikasi ini dapat menjalin hubungan dengan perusahaan lain untuk saling bekerja sama. Oleh karena itu, karyawan sebagai mahluk sosial yang malakukan komunikasi interpersonal adalah hal yang paling penting bagi masing-masing karyawan.

Tujuan komunikasi interpersonal Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang sangat efektif untuk digunakan dalam dunia kerja. Komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan tujuan mampu menguba sikap, pandangan atau perilaku seseorang. Komunikasi interpersonal memiliki tujuan dimana diantaranya yaitu sebagai berikut: Menemukan diri sendiri Merupakan salah satu tujuan dari komunikasi interpersonal. Maksudnya, kitadapat menemukan diri sendiri yang dimana kita bisa belajar dengan orang lain tentang dikita maupun orang lain. Menemukan dunia Luar Komunikasi interpersonal, seseorang dapat memahami lebih banyak tentang dirinya dan tentang orang lain. Dengan berkomunikasi interpersonal seseorang akan mendapatkan informasi yang bisa kita ketahui dari banyak orang atau dunia luar dengan berbagi pengalaman. Menbentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti Dengan berkomunikasi interpersonal, dapat membentuk dan memelihara

hubungan dengan orang lain. Baik hubungan antar karyawan maupun hubungan yang baik antara pimpinan kepada bawahannya. Hal ini bertujuan untuk merangkul para karyawan untuk mendukung karyawan dalam memberikan yang terbaik kepada perusahaan, sesuai dengan harapan perusahaan. Merubah sikap dan tingka laku Dengan melakukan berkomunikasi interpersonal mampu merubah sikap, pandangam dan perilaku orang lain dengan cara berkomunikasi secara tatap muka dan dengan sikap terbuka. Untuk bermain dan kesenangan Mencakup seluruh kegiatan yang memiliki tujuan utama dalam hal mencari kebahagiaan melalui diskusi, bercerita satu sama lain. Untuk membantu Komunikasi interpersonal dapat membantu seseorang seperti menyelesaikan suatu masalah, dapat member nasehat, dapat menenangkan pikiran, dan dapat menghibur orang lain.

Kerangka Pikir Dalam pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji masalah kinerja karyawan ditinjau dari komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan. Kerangka pikir dengan variabel pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar ULP Sungguminasa dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.Kerangka Pemikiran

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara akan diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan hipotesis adalah “diduga komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa”.

Metode

Teknik Analisis Data Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden dan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk komunikasi interpersonal (X) yang meliputi keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesamaan. Sedangkan indikator yang digunakan untuk variable kinerja karyawan (Y) adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pengolahan kuesioner dalam penelitian ini berisikan daftar pertanyaan yang tersusun berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan. Kuesioner berisi pernyataan mengenai persepsi pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa atas Komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Setiap poin jawaban ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sectoring atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Untuk mengetahui besarnya nilai secara kualitatif maka digunakan interpretasi nilai r seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003: 214) sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,559	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sugiono (2003:214)

Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Hasil dan Pembahasan

Komunikasi Interpersonal adalah Dialog yang dilakukan secara langsung dimana seseorang dapat menerima dan menanggapi secara langsung dan juga efektif dalam hal mengubah sikap dan perilaku seseorang serta mampu menciptakan suasana yang harmonis didalam sebuah perusahaan yang mana diharapkan oleh PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Komunikasi Interpersonal dapat dilihat pada table 6 sebagai berikut:

Tabel 2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal

No	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	6	13	28	62	11	24	0	0	0	0
2	5	11	29	64	11	24	0	0	0	0
3	5	11	29	64	4	9	0	0	0	0
4	0	0	0	0	11	24	21	47	13	29
5	14	31	20	44	10	22	0	0	1	2
6	13	29	22	49	10	22	0	0	0	0
7	13	29	20	44	4	9	8	18	0	0
8	0	0	0	0	12	27	15	33	18	40
9	14	31	19	42	12	27	0	0	0	0
10	0	0	0	0	12	27	20	44	13	29
11	14	31	21	47	10	22	0	0	0	0
12	0	0	0	0	14	31	19	42	12	27
13	11	24	23	51	11	24	0	0	0	0
14	19	42	15	33	10	22	1	2	0	0
15	13	29	22	49	10	22	0	0	0	0
Jumlah	127		248		152		84		57	
Average	8.5		16.5		10.1		5.6		3.8	

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi Interpersonal dengan beberapa indikator yaitu, Keterbukaan, Empati, Sikap mendukung, Sikap positif, Kesamaan. Setelah digambarkan dari 45 responden, jika dijumlah semua variabel X1 sampai dengan variabel X15 yang memilih sangat setuju berjumlah 127 dengan rata-rata persentase sebesar 8,5%, yang memilih setuju yaitu 248 dengan hasil rata-rata yaitu 16,5%. yang memilih ragu-ragu berjumlah 152 dengan rata-rata 10,1%, yang memilih tidak setuju berjumlah 84 Dengan rata-rata 5,6%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 57 Dengan hasil rata-rata 3,8%.

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi interpersonal dalam kaitannya dengan Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini (Y) Merupakan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada table sebagai berikut:

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Vaiabel Kinerja

No	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	19	42	17	38	9	20	0	0	0	0
2	23	51	13	29	9	20	0	0	0	0

3	0	0	0	0	22	49	22	49	1	2
4	19	42	17	38	9	20	0	0	0	0
5	0	0	0	0	25	56	18	40	2	4
6	21	47	15	33	9	20	0	0	0	0
7	19	42	16	36	10	22	0	0	0	0
8	19	42	17	38	9	20	0	0	0	0
9	20	44	16	36	9	20	0	0	0	0
10	17	38	23	51	5	11	0	0	0	0
11	11	24	26	58	8	18	0	0	0	0
12	19	42	21	47	5	11	0	0	0	0
Jumlah	187	181	129	40	3					
Average	15.6	15.1	10.8	3.3	0.3					

Sumber: Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan dengan beberapa indikator yaitu, Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Setelah digambarkan dari 45 responden, jika dijumlah semua variabel X1 sampai dengan variabel X12 yang memilih sangat setuju berjumlah 187 dengan rata-rata persentase sebesar 15,6 %, yang memilih setuju yaitu 181 dengan hasil rata-rata yaitu 15,1 %. yang memilih ragu-ragu berjumlah 129 dengan rata-rata 10,8 %, yang memilih tidak setuju berjumlah 40 Dengan rata-rata 3,3 %, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 3 dengan hasil rata-rata 0,3 %.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawab Hasil pengelolaan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji regresi sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.284	2.871		3.582	.001		
1 Komunikasi Interpersonal	.715	.055	.894	13.052	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel 8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10.284 + 0,715 X$$

Interpretasi dari persamaan regresi sederhana tersebut adalah sebagai berikut : Variabel X (Komunikasi Interpersonal) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja) adalah 10.284. Variabel X (Komunikasi Interpersonal) berpengaruh regresi sebesar 0,715 yang artinya jika peningkatan variabel X (Komunikasi Interpersonal) sebesar 1 maka variabel Y (kinerja) akan naik sebesar 0,715. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan.

Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pembahasan yang telah didapatkan bahwa variabel komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data deskriptif yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator komunikasi interpersonal dan Kinerja karyawan. Dimana indikator komunikasi interpersonal diantaranya yaitu Keterbukaan, Empati, Sikap Positif, Sikap Mendukung, dan keterbukaan. Dan indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu, Kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Bagi perusahaan, dengan adanya pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa diharapkan untuk lebih ditingkatkan lagi dalam menjaga hubungan kerja agar dapat berpengaruh akan kinerja karyawan agar lebih maksimal. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya, demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia agar peneliti selanjutnya dapat mengangkat variabel-variabel lain selain komunikasi interpersonal sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan kinerja karyawan.

References

- Aldila Widya Pusparani. Sudharto PHadi. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ilmu Sosial Politik, Universitas Diponegoro, Departemen Administrasi Bisnis.
- Benny Usman. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.10, No1, April 2013: 1-18 Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Dessler. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Ke-7. Alih bahasa : Benyamin Molla. Prehallindo. Jakarta.
- Hardjana. 2003. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Vol.2, No.2 Agustus 2015. e-Proceeding Of Management. ISSN: 2355-9357.
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesepuluh. 2017. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Seputar Pengetahuan. Portal Media Pengetahuan Online.
- Iswanto, Yun 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Junaydi. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Karyawan. Vol. 2.No.1 (2018) 1-11. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Kurniawan Pramono 2017. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magetan.
- Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2001. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana. 2010. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Vol.2, No.2 Agustus 2015. e-Proceeding Of Management. ISSN: 2355-9357.
- Prabu Mangkunegara. 2007. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Administrasi Negara.
- Reindy Gustyawan, Yuliani Rachana Putri, Dini Salmiyah Fithrah Ali. 2015. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.2.No.2 Agustus 2015. Proceeding Of Management. ISSN:2355/9357
- Rezki, Muhammad. 2011. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Basis Universitas Padjajaran Bandung.
- Rivai (Dalam Suwatno Dan Priansa 2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Vol.2, No.2 Agustus 2015. e-Proceeding Of Management. ISSN: 2355-9357.
- Ruky. 2003. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Administrasi Negara.
- Sinta Rusmalinda, Marheni Eka Supartri, ST., MBA. 2016. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 3,No.1 April 2016. Proceeding Of Management. ISSN:2355-9357.
- Siagian. 2004. Sumber Daya Manusia. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi.
- Sofyandi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo.
- Suwatno dan Priansa. 2011. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Vol.2, No.2 Agustus 2015. e-Proceeding Of Management. ISSN: 2355-9357.