

# Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taurina Travel Djaya

Ahmad Rif'at<sup>1</sup>, Fa'uzobihi<sup>2</sup>, Kaffah Imanuddin MR Santosa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pertiwi -<sup>1</sup>22120156@pertiwi.ac.id

-<sup>2</sup>fauzobihi@gmail.com

-<sup>3</sup>imanuddinsantosa@gmail.com

**Abstrak**— The goals of each organization are different from each other, for example there are profit-oriented organizations and non-profit-oriented organizations. Profit-oriented organizations are hereinafter referred to as companies. The phenomenon that occurs regarding Employee Performance at PT. Taurina Travel Djaya, Jakarta branch is a decline in consumers in the last year. The number of customers using travel services tends to decrease, although there are several other factors such as Covid-19 which has completely stopped the travel sector. Employee Performance Assessment is obtained from the results of performance evaluations with several Items that must be assessed with their respective weights. The following is a table of Evaluation Items used at PT. Taurina Travel Djaya. Based on this theory, quantitative descriptive research, is data obtained from a sample of the research population analyzed according to the statistical methods used. The population and sample in this study were 30 employees working at PT Taurina Travel Djaya. research results The results of the study stated that there are many factors that influence employee interpersonal communication at PT. Taurina Travel Djaya, Jakarta branch. These factors are mainly influenced by the comfort of communication, the level of familiarity and approach. This shows that good interpersonal communication in a work environment will improve the quality and comfort of the work environment. that interpersonal communication is positively correlated with employee performance. The better interpersonal communication in the work environment, the better employee performance in the context of work results, job knowledge, initiative, mental agility and attitude in completing work and Based on simple regression analysis, Interpersonal Communication has a significant effect on employee performance. With a regression coefficient of 0.169 and a significance value of 0.017 (below 0.05), the study shows that interpersonal communication can improve employee performance.

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Tujuan setiap organisasi berbeda antara satu dan lainnya, misalnya ada organisasi yang berorientasi profit atau laba dan ada yang berorientasi non profit. Organisasi yang berorientasi profit atau laba selanjutnya disebut perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, pengadaan karyawan yang berkualitas adalah hal yang harus di lakukan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pengadaan karyawan berkualitas dapat di peroleh melalui proses pengadaan yang berkualitas pula. Tetapi meskipun sumber daya manusia yang dihasilkan melalui proses yang selektif, namun pada kenyataannya masih sering terjadi masalah yang tidak di inginkan pada saat menjalankan operasional organisasi sehingga mengganggu proses pencapaian tujuan.

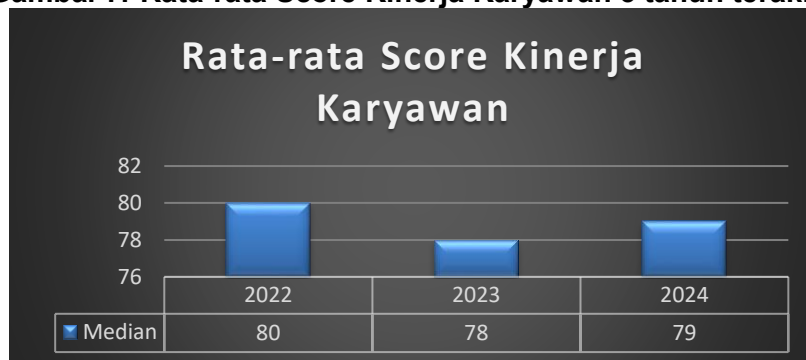
Menurut (Pohan and Fitria, 2021) Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis.

Di dalam organisasi terdapat struktur yang berbeda-beda sesuai dengan aktifitas yang dilakukan dan komunikasi memegang peranan dalam mengkoordinasikan hal-hal yang dihasilkan oleh masing-masing struktur tersebut. Jenjang jabatan di antara karyawan dalam organisasi juga memerlukan kontrol yang melibatkan jejaring komunikasi, baik secara formal maupun informal.

Fenomena yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan di PT. Taurina travel djaya cabang jakarta adalah penurunan konsumen pada saat tahun terakhir. Jumlah pelanggan yang menggunakan jasa travel cenderung menurun, meskipun ada beberapa faktor lain seperti covid-19 yang sempat menghentikan total bidang travel. Penilaian Kinerja karyawan diperoleh dari hasil evaluasi kinerja dengan beberapa Item yang harus dinilai dengan bobotnya masing-masing. Berikut tabel Item Evaluasi yang digunakan di PT. Taurina Travel Djaya. Sempat terjadi penurunan pada 3 tahun terakhir pasca covid. Diasumsikan karena sulitnya membiasakan komunikasi baru yang tadinya

melalui daring beralih ke new normal. Berikut grafik penurunan rata-rata score kinerja karyawan.

**Gambar .1 Rata-rata Score Kinerja Karyawan 3 tahun terakhir**



Kinerja karyawan tersebut setiap tahunnya mengalami perubahan ke arah penurunan yang menyebabkan ketidak sesuaian target. Pada tahun 2022 score rata-rata kinerja Karyawan berdasarkan hasil evaluasi adalah 80, Ada penurunan di tahun 2023 menjadi 78, dan di tahun 2024 masih belum melampaui tahun-tahun sebelumnya. Dari alasan tersebut karyawan membutuhkan komunikasi interpersonal yang baik yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena bagaimanapun, kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Evaluasi penilaian kinerja karyawan berdasarkan pada beberapa Item yang telah dijadikan Standar Penilaian seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Item Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan**

Item	Sub Item	Bobot
Character	Working Atitude	40 %
	Sense of Responsibility	
	Relationship	
	Self Motivation	
Staff Skills	Staff Skill Knowledge	40%
	Improvement	
	Technical Skills	
	Reporting & Information to Superior	
Sense of Belonging	Sense of Belonging	5%
Attendance	Late Attendance	15%
	Sudden Leave	
	Unpaid Leave	
	Warning Letter	
Jumlah		100%

Penelitian oleh (Saragih, 2020) pada judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar” pada penelitian ini terdapat masalah Selain itu ditemukan dalam berita media harian online Pematangsiantar selama 2 Juni 2015 (Metro Siantar) bahwa “Trotoar Banyak yang Rusak dan Beralih fungsi”. Dari fakta yang diungkap diatas kurangnya komunikasi antar pegawai dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar dengan masyarakat. Ada banyak trotoar beralih fungsi dijadikan lapak parkir dan tempat berjualan seperti disepanjang jalan merdeka - sutomo, jl Kartini dan lain - lain. Sementara itu ditemukan juga dalam berita media harian online (SIB) Senin 12 januari 2015 bahwa “Tahun Anggaran 2014 berakhir, Pengerjaan Proyek Masih Berjalan”. Menurut presepsi penulis, kinerja yang buruk adalah hasil dari komunikasi yang tidak baik, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin mencari tahu apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Adapun hasil dari penelitian berikut dari hasil penelitian tersebut

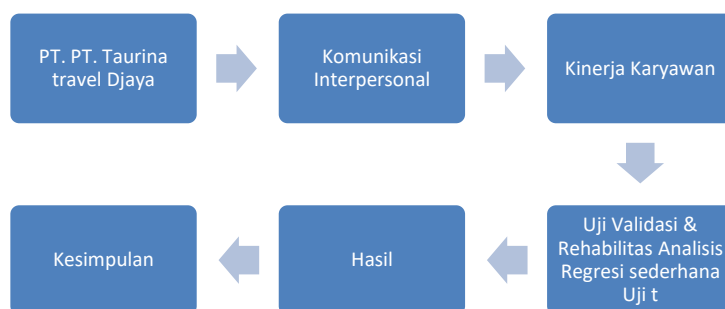
menjelaskan bahwa  $Y = 10,476 + 42,6x$  Dari persamaan linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. Dari hasil uji T diperoleh pada variabel komunikasi interpersonal (X) Nilai propabilitas signifikansi komunikasi interpersonal ( $0,01 < 0,05$ ) Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Sedangkan dari penelitian oleh Penelitian oleh (Erdiansyah *et al.*, 2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsei Babei Kantor Cabang Jakabaring Palembang” masalah penelitian ini Berdasarkan pengamatan peneliti selama magang permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman, adanya perasaan tertekan dan kurangnya keterbukaan antar karyawan. Tidak optimalnya komunikasi dapat memicu hubungan kerja yang tidak baik yang dampaknya pada kinerja karyawan. Dengan kata lain komunikasi yang baik dapat mendorong karyawan melaksanakan tugas dengan lebih baik. Terdapat juga hasil penelitian ini yaitu Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hasil peneitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bank sumsel babel cabang jakabaring palembang. hal ini terbukti dari uji – t variabel komunikasi interpersonal yaitu  $0,004 < 0,05$  dan variabel motivasi kerja  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji f yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan.

Dari alasan tersebut karyawan membutuhkan komunikasi interpersonal yang baik yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena bagaimanapun, kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut persepsi penulis, kinerja yang buruk adalah hasil dari komunikasi yang tidak baik, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin mencari tahu apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak.

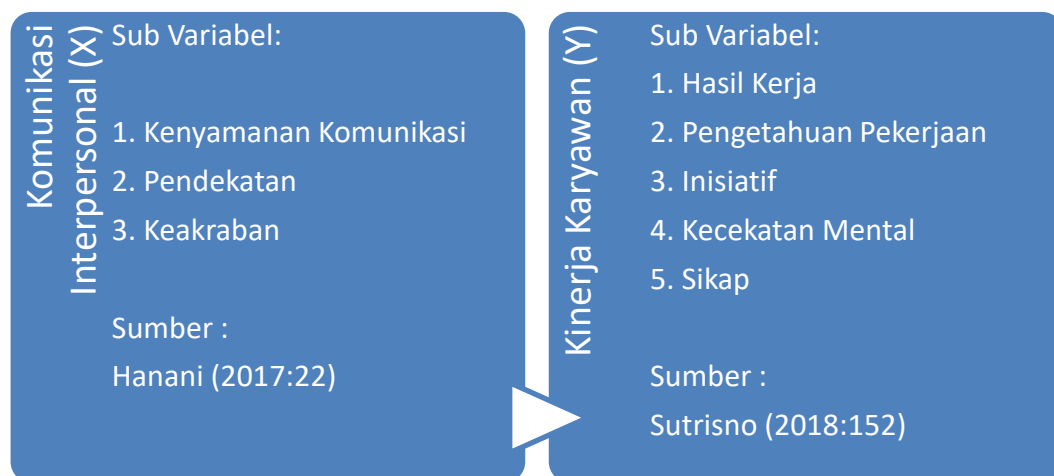
## 2. METODE

Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana Komunikasi Interpersonal yang terdapat pada PT. Taurina Travel Djaya dan bagaimana Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Taurina Travel Djaya. Dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor satu dan dua. Desain yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif. Adapun kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini akan mencari hubungan apakah komunikasi interpersonal akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Taurina Travel Djaya, dan seberapa besar pengaruhnya. Dimensi yang diambil untuk memaparkan variabel Komunikasi Interpersonal (x) dan kinerja karyawan (y) dapat dilihat pada bagan pengoperasian variabel di bawah ini:



**Gambar 3. Operasional Variabel**

Ada dua variable yang akan diuji dengan 8 dimensi yang akan memperlihatkan seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Taurina Travel Djaya. Dalam metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai sumber data dan jenis data, yaitu Data primer adalah data-data yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian yang diteliti (Sugiyono, 2015:137). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada para responden atau sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dimana data yang diperoleh dengan bentuk yang sudah jadi tanpa publikasi atau data yang diperoleh dari pihak lain (Sugiyono, 2015:137). Sugiyono (2015:80) menyatakan "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT Taurina Travel Djaya sebanyak sebanyak 30 orang. Sugiyono (2015:80) menyatakan "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT Taurina Travel Djaya sebanyak sebanyak 30 orang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Taurina Travel Djaya atau di sebut juga Jalan Tour merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan wisata yang ada di Jakarta, beralamat di Jalan jenderal sudirman Kav 3-4 wisma Keiai Jakarta Pusat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972. Untuk melegitimasi status perusahaan dan memperluas jaringan pasar, manajemen jalan tour memutuskan untuk mendaftarkan diri sebagai salah satu agen dari IATA (Internasional Air Transportation Association) di tahun 1994. Dalam perjalanannya PT. Taurina Travel Djaya berkembang setelah mendapat pembiayaan dari JALPAK Co,Ltd, salah satu travel agent terbesar di Jepang. Sejak saat itu status perusahaan bersama antara Jepang dan Indonesia. Salah satu perusahaan yang tergabung dalam group Japan Airlines. Jalan tour memfokuskan diri pada produk-produk tour ke Jepang dan juga luar negeri seperti ke Amerika, Eropa, Asia dan Australia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian adalah karyawan dari PT. Taurina Travel Djaya cabang Jakarta. Uji asumsi klasik digunakan dengan kuesioner yang mengandung variabel Kinerja dan Komunikasi. Ada 30 responden dari sampel penelitian, yaitu karyawan dari PT. Taurina Travel Djaya cabang Jakarta, yang memberikan penilaian dalam kuesioner ini. Selanjutnya, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid. Hasil dari survei responden dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin:</b>		
- Pria	15	50%
- Wanita	15	50%
<b>Jumlah</b>	30	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK	7	24%
Diploma	13	43%
Sarjana	10	33%
<b>Jumlah</b>	30	100%
<b>Lama Bekerja</b>		
<1 Tahun	3	10%
1-2 Tahun	9	30%
2-3 Tahun	6	20%
>4 Tahun	12	40%
<b>Jumlah</b>	30	100%

Dari data di atas, terlihat bahwa karyawan Indomaret dengan gelar sarjana dan diploma lebih banyak dibandingkan dengan karyawan dengan gelar SMA/SMK, dengan persentase sarjana 33%, diploma 43%, dan SMA/SMK 24%. Ada juga peningkatan pengalaman kerja lebih dari 4 tahun sebesar 40% dibandingkan dengan pengalaman kerja kurang dari satu tahun sebesar 10%, pengalaman kerja 1-2 tahun sebesar 30%, dan pengalaman kerja 2-3 tahun sebesar 20%. Statistik deskriptif adalah analisis statistik yang memberikan gambaran umum mengenai karakteristik setiap variabel dalam penelitian. Statistik ini menggambarkan data berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

**Tabel 3. Descriptive Statistic**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Interpersonal	30	21	43	33.53	6.495
Kinerja Karyawan	30	39	64	54.73	8.068
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komunikasi Interpersonal (X), nilai minimum yang diperoleh adalah 21, sedangkan nilai maksimum mencapai 43. Nilai rata-rata (mean) adalah 33,53 dengan standar deviasi sebesar 6,495. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai minimum yang diperoleh adalah 39, sementara nilai maksimum mencapai 64. Nilai rata-rata (mean) adalah 54,73 dengan standar deviasi sebesar 8,068.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 30 responden. Derajat kebebasan (df) dihitung sebagai 30-2, sehingga df = 28, dengan tingkat signifikansi (alpha) 0,05 yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dianggap valid, sedangkan jika lebih kecil, item tersebut dianggap tidak valid.

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Komunikasi Interpersonal	X.1	0.489	0.361	Valid
	X.2	0.960	0.361	Valid
	X.3	0.708	0.361	Valid
	X.4	0.429	0.361	Valid
	X.5	0.960	0.361	Valid
	X.6	0.960	0.361	Valid
	X.7	0.960	0.361	Valid
	X.8	0.960	0.361	Valid
	X.9	0.376	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.785	0.361	Valid
	Y.2	0.819	0.361	Valid
	Y.3	0.388	0.361	Valid
	Y.4	0.785	0.361	Valid
	Y.5	0.388	0.361	Valid
	Y.6	0.628	0.361	Valid
	Y.7	0.453	0.361	Valid
	Y.8	0.439	0.361	Valid
	Y.9	0.386	0.361	Valid
	Y.10	0.453	0.361	Valid
	Y.11	0.488	0.361	Valid
	Y.12	0.439	0.361	Valid
	Y.13	0.628	0.361	Valid
	Y.14	0.819	0.361	Valid
	Y.15	0.785	0.361	Valid

Sumber: hasil oleh data SPSS

Diketahui bahwa terdapat 24 pertanyaan pada variabel X dan Y yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa 24 pertanyaan tersebut valid.

#### Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dianggap reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

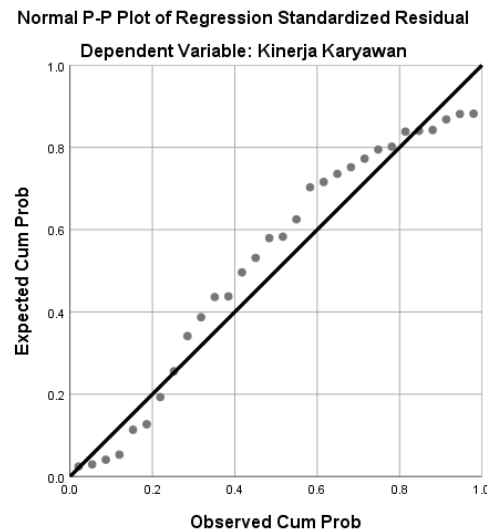
Variabel	Nilai cronbach's alpha	Standar Nilai	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0.912	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.864	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, variabel Komunikasi Interpersonal (X) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0.912, sementara variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0.864. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga keduanya dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Salah satu metode untuk memeriksa normalitas residual adalah dengan menggunakan probability plot. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang simetris, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, pada tabel uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

**Gambar 4. P-Plot Regression Standardized Residual**

Sumber: hasil olah data SPSS

**Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
0.140	0,68875

Sumber: hasil olah data SPSS

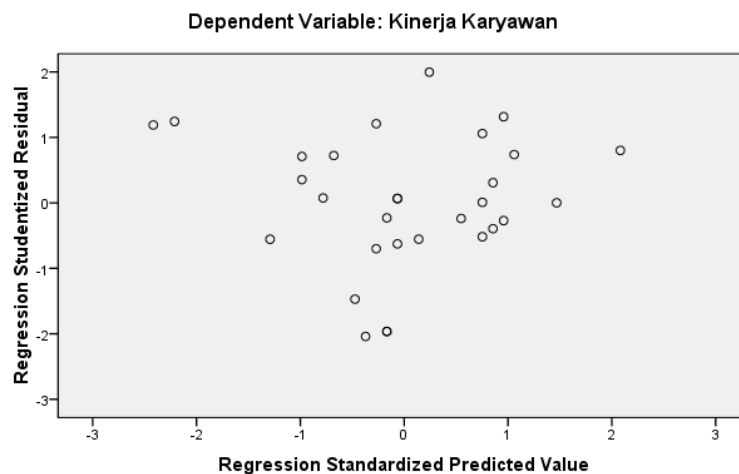
Berdasarkan grafik normal P-Plot residual, penyebaran data belum sepenuhnya mengikuti garis normal (garis lurus). Untuk memastikan bahwa residual data memenuhi asumsi normalitas, dilakukan uji lanjutan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual data mengikuti distribusi normal, dengan nilai 0,140 yang lebih besar dari 0,05.

#### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menilai apakah setiap parameter dalam model regresi linier memiliki varians residual yang berbeda. Pedoman untuk mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas meliputi: penyebaran titik data yang merata di atas dan di bawah angka 0, titik data yang tidak terkonsentrasi di satu area, tidak membentuk pola bergelombang yang melebar dan menyempit, serta tidak menunjukkan pola yang jelas.

**Gambar 5.Data Scatterplot**

Scatterplot



Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil data scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang yang melebar kemudian menyempit. Dengan menggunakan metode Glejser yang dipadukan dengan metode scatterplot, peneliti menguatkan temuan bahwa data penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada metode Glejser adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada tabel 4.6, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X adalah 0.259, yang lebih besar dari 0,05.

**Uji Hipotesis****Uji Regresi Linear Sederhana****Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.424	8.001		6.552	.000
Komunikasi Interpersonal	.169	.234	.505	2.494	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

Persamaan yang dihasilkan menggunakan metode ini adalah ( $Y = 52.424 + 0.169X$ ). Penjelasan mengenai persamaan ini adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (52.424), Angka ini merepresentasikan nilai prediksi dari variabel dependen (Y) ketika variabel independen (X) bernilai nol. Dengan kata lain, jika ( $X = 0$ ), maka nilai (Y) diperkirakan sebesar 52.424.
2. Koefisien variabel (X) (0.169) Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada (X) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.169 unit pada (Y), dengan asumsi tidak ada perubahan pada faktor lain. Artinya, (Y) bertambah sebesar 0.169 untuk setiap kenaikan satu unit pada (X).



### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

		Komunikasi Interpersonal	Kinerja karyawan
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.505
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	30	30
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.505	1
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel diatas menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi komunikasi Interpersonal sebesar 0,505. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,400-0,599” yang berarti tingkat hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sedang. Ini berarti ketika komunikasi interpersonal meningkat, kinerja karyawan juga cenderung berubah searah (baik atau buruk tergantung konteks komunikasi interpersonal yang dialami). Nilai signifikansi sebesar **0,017** menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, karena nilainya  $< 0,05$ . Dengan demikian, hasil ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.230	.032	4.199

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memberikan pengaruh sebesar 23% terhadap variabel kinerja karyawan.

**Uji Parsial (Uji-T)****H1 = Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan****Tabel 10. Hasil Uji T X Terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.424	8.001		6.552	.000
	Komunikasi Interpersonal	.169	.234	.505	2.494	.017

H0 ditolak dan H1 diterima, menurut tabel 4.9, karena hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,017 < 0.05$  dan nilai hitung t adalah  $2.494 > t$  tabel 2.048. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi interpersonal.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,017 < 0.05$ , dan nilai t hitung adalah 2.494 lebih besar daripada nilai t tabel 2.048. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Kedua hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan

**4. KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taurina Travel Djaya adalah:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal karyawan di PT. Taurina Travel Djaya cabang Jakarta. Faktor-faktor ini terutama dipengaruhi oleh kenyamanan komunikasi, tingkat keakraban dan pendekatan. Ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan kenyamanan pada lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dalam konteks hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan analisis regresi sederhana, komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0.169 dan nilai signifikansi 0,017 (di bawah 0,05), penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Erdiansyah E, Robyardi E, Mayasari V, Sari ID. 2022. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 19(3): 383. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9461>.
- Pohan DD, Fitria US. 2021. Types of Communication. Digital Communication over Fading Channels, 2(3). <https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>.
- Saragih M. 2020. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. Jurnal Ilmiah AccUsi, 2(1): 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>.

- Hanani, Silfia ; Rose KR (2017). *Komunikasi Antarpribadi : Teori & Praktik / Silfia Hanani. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2017*
- Sutrisno, E. (2018) “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ ,  
Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.  
Bandung : ALFABETA.