

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI SEKRETARIS PERUSAHAAN PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO)

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN DIVISION OF CORPORATE SECRETARY PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO)

Reindy Gustyawan¹, Yuliani Rachma Putri², Dini Salmiyah Fithrah Ali³

¹Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

³Dosen S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹princeofgusty@gmail.com, ²yuliani.nurrahman@gmail.com, ³dinidjohan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel komunikasi interpersonal (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan beberapa teori yang relevan seperti komunikasi, komunikasi interpersonal, motivasi, dan kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dengan responden sebanyak 30 karyawan. Dalam menentukan sampel digunakan metode *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sementara metode analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parsial (Uji T) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini ialah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebesar 47,2%, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research discuss about the influence of interpersonal communication to employee performance in division of corporate secretary PT. Dirgantara Indonesia (Persero). The purpose of this research is to find how the influence of interpersonal communication to employee performance in division of corporate secretary PT. Dirgantara Indonesia (Persero). This research using two variables such as interpersonal communication variable (X) and employee performance variable (Y). This research using some relevant theory such as communication, interpersonal communication, motivation, and performance. Method of research used quantitative research with causal approachment. The population of this research is the employee of division of corporate secretary PT. Dirgantara Indonesia (Persero) with 30 respondents. The nonprobability sampling method by total had been used to determine the sample's number of this research. The analysis method used was descriptive analysis, partial hyphoteses test (T Test), and determination coefficient. The results of this research is the interpersonal communication has significant influence to the employee performance in division of corporate secretary PT. Dirgantara Indonesia (Persero) with percentage 47,2%, while the rest of 52,8% influenced by other factors outside the variables of this research.

Keyword: Interpersonal Communication, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pada keseharian aktifitas manusia, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupannya, manusia sering dipertemukan satu sama

lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai komunikasi yang efektif pada sebuah perusahaan, tentunya harus dilandasi dengan memiliki sumber daya manusia yang juga berkualitas. Proses yang dilakukan oleh para sumber daya manusia dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Proses komunikasi merupakan salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun.

Dalam dunia kerja, untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bisa dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila hasil kerja yang dilakukannya memenuhi target, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan. Tapi, jika hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak memenuhi target dan tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya maka perlunya peningkatan kinerja terhadap karyawan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat penting. Salah satu diantaranya ialah peran atasan dalam hal komunikasi. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:276) "komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan, fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan". Salah satu hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan secara perorangan. Karena, dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang tepat terhadap perubahan perilaku karyawan yang diwujudkan dalam kenaikan produktifitas kerja. Begitupun dengan peran komunikasi interpersonal antar karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang efektif dan efisien sangat diharapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan kenaikan produktivitas kerja.

Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja diperkuat dengan Teori Motivasi dari Herzberg atau yang juga dikenal sebagai Teori Dua Faktor. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Dengan kata lain sikap karyawan dalam perusahaan atau organisasi bisa menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian yang ingin diraih oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan faktor intrinsik (Motivator Factor) dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik/pemeliharaan (Hygiene Factor). Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sedangkan, faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik/pemeliharaan menurut Herzberg harus dapat terwujud secara bersama-sama dan saling mendukung. Faktor intrinsik merupakan faktor motivasi yang ditujukan pada perwujudan kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan (hygiene) akan mempengaruhi timbulnya ketidakpuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor pencipta kepuasan harus ditingkatkan dan faktor ketidakpuasan harus mendapat perhatian untuk diminimalisir.

Peneliti tertarik mengadakan penelitian di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) , oleh karena PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang beberapa kali mengalami pergantian nama diantaranya PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio pada 28 April 1976, pada tanggal 11 Oktober 1985 menjadi PT. Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN), dan terakhir menjadi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) pada 24 Agustus 2000. Pergantian secara nama dari perusahaan sendiri, tentunya akan berganti kepemimpinan yang tentunya berganti struktur organisasi. Pada masa transisi seperti ini bisa menyebabkan hubungan komunikasi interpersonal yang tidak efektif diantara sesama karyawan yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar karyawan, karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dalam hal penyampaian dan penerimaan pesan akan mampu memperoleh dan mengemban tugas yang di tanggung jawabkan kepadanya, sehingga tingkat kinerja karyawan itu akan semakin baik dan meningkat. Sebaliknya, apabila antar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik dalam hal penyampaian dan penerimaan pesan, maka yang akan terjadi ialah antar karyawan tidak dapat menjalin hubungan yang baik, sikap acuh tak acuh, bahkan perbedaan konflik berkepanjangan yang tidak menemukan solusi. Sehingga tingkat kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun dan berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal dan tidak memenuhi target. (Kotler dalam penelitian Febriana, 2012 : 6)

Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi interpersonal antar karyawan dengan tingkat kinerja karyawan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) ."**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang dirumuskan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Bagaimana komunikasi interpersonal karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) ?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap tingkat kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) .

1. Mengetahui keefektifan komunikasi interpersonal karyawan Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)
2. Mengetahui kinerja karyawan Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)
3. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan organisasi seperti halnya perusahaan, faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Karena, harus diakui bahwa faktor tenaga kerja sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Rivai dalam Suwatno dan Priansa, 2011:28). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010:3).

Oleh karena itu, agar tujuan yang telah direncanakan tercapai dan memenuhi target serta terealisasi, maka suatu perusahaan harus mendayagunakan tenaga kerjanya sebaik mungkin. Bila perlu, perusahaan harus sangat mengetahui tentang kondisi kinerja karyawan. Salah satu caranya ialah dengan mengadakan peran pendekatan melalui komunikasi interpersonal antara atasan dan karyawan. Jika terjadi penurunan kinerja terhadap karyawan, maka perlunya peningkatan terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila, kinerja karyawan itu stabil dan mengalami peningkatan maka perlunya menjaga kinerja karyawan agar tidak terjadi penurunan yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perusahaan tidak akan mampu melakukan aktifitas perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan melakukan pengembangan secara efektif dan efisien, apabila karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut tidak dikelola dan dikembangkan secara efektif. Maka dari itu, di dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Jika pengaruh tersebut positif maka akan meningkatkan keefektifan perusahaan dan apabila pengaruh tersebut negatif, maka diperlukan pencarian solusi agar bisa meningkatkan keefektifan perusahaan.

Hal tersebut diperkuat dengan definisi dari Robbins dan Judge (2008:11) mengenai perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

2.1.3 Komunikasi

Dalam keseharian aktifitas kehidupan manusia, aktifitas yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia yaitu aktifitas komunikasi. Dengan komunikasi, manusia bisa menjalin hubungan antar sesama manusia. Komunikasi yang dilakukan manusia bisa dilakukan secara verbal ataupun nonverbal. Begitu juga dalam sebuah perusahaan, peran komunikasi sangat membantu karyawan untuk saling berinteraksi sesama karyawan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner & Theodore M. Newcomb, bahwa pengertian komunikasi tersebut ialah:

Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (dalam Mulyana, 2010:68) menyatakan bahwa, “Komunikasi ialah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi.”

Begitupun diperkuat dengan pernyataan Theodore M. Newcomb (dalam Mulyana, 2010:68) yang menyatakan bahwa, “Setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi, terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima.”

Hal yang sama juga diperkuat oleh pernyataan Carl I. Hovland dan Raymond S. Ross mengenai pengertian komunikasi yang dilakukan secara verbal dan non verbal.

Carl I. Hovland (dalam Mulyana, 2010:68) menyatakan bahwa, “Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan).”

Begitupun Raymond S. Ross (dalam Mulyana, 2010:69) menyatakan bahwa, “Komunikasi (intensional) adalah suatu proses menyortir, memilih, dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator.”

Dalam hal komunikasi, rangsangan verbal dan non verbal yang dilakukan oleh komunikator itu berlangsung secara bersamaan. Sehingga, komunikan bisa menangkap secara bersamaan pesan yang disampaikan secara verbal dan non verbal yang disampaikan oleh komunikator. Secara kesatuan, antara rangsangan verbal dan non verbal itu tidak dapat dipisahkan ketika komunikator melakukan komunikasi melalui penyampaian pesan kepada komunikan.

2.1.4 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antarpribadi atau yang lebih dikenal dengan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih atau sekelompok kecil orang, dengan tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik segera. Begitu juga dengan definisi komunikasi interpersonal yang diungkapkan oleh Agus M. Hardjana dan Deddy Mulyana:

Hardjana (2003:85) menyatakan bahwa, “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.”

Begitupun Mulyana (2010:81) menyatakan bahwa, “Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.”

Hal yang sama juga diperkuat oleh pernyataan Devito dan Arni Muhammad mengenai definisi komunikasi interpersonal.

Devito (dalam Effendy, 2003:30) menyatakan bahwa, “Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera”.

Begitupun Muhammad (2005:153) menyatakan bahwa, “Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (komunikasi langsung) “.

Jika dilihat dari beberapa definisi komunikasi interpersonal diatas, sifat umum dari komunikasi interpersonal yaitu pesan disampaikan secara langsung dan spontan, memberikan umpan balik segera, peserta komunikasi berperan fleksibel.

2.1.1 Teori Motivasi Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Dengan kata lain sikap karyawan dalam perusahaan atau organisasi bisa menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian yang ingin diraih oleh suatu perusahaan atau organisasi. (Robbins & Judge, 2008:227)

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan faktor intrinsik (Motivator Factor) dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik/pemeliharaan (Hygiene Factor). Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sedangkan, faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik/pemeliharaan menurut Herzberg harus dapat terwujud secara bersama-sama dan saling mendukung. Faktor intrinsik merupakan faktor motivasi yang ditujukan pada perwujudan kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan (hygiene) akan mempengaruhi timbulnya ketidakpuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor pencipta kepuasan harus ditingkatkan dan faktor ketidakpuasan harus mendapat perhatian untuk diminimalisir.

2.1.2 Kinerja

Dalam dunia kerja, untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bisa dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Begitu juga dengan definisi kinerja yang diungkapkan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hal yang sama juga diperkuat oleh pernyataan Veithzal Rivai mengenai definisi kinerja. Rivai (2004:309) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Perlu diketahui bahwa sebagai karyawan, mereka menginginkan adanya kesempatan promosi, memperoleh kenaikan gaji-upah-insentif-kompensasi, juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan ditempatkan pada posisi yang prestise, ingin mutasi ketempat-tempat pilihan mereka serta menginginkan pekerjaan yang memberikan kepuasan sebesar-besarnya, dan seterusnya. Oleh karena itu, apabila orang akan memperoleh apa yang diinginkan, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan mereka atau perusahaan mereka. (Rivai, 2004:310)

Melihat dari pengertian kinerja diatas, apabila hasil kerja yang dilakukan karyawan tersebut memenuhi target, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan. Tapi, jika hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak memenuhi target dan tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya maka perlunya peningkatan kinerja terhadap karyawan tersebut.

2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Sifat dari penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Nama lain dari metode penelitian kuantitatif ialah metode tradisional, karena metode penelitian ini memang sudah cukup lama menjadi acuan dan mentradisi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2012:7), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kausal. Menurut Sekaran (2006:35) “Penelitian kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”.

3. Pembahasan

3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (komunikasi interpersonal) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yang dilakukan pada 30 responden yang merupakan karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,357	3,654		2,014	,054
X	,253	,051	,687	5,001	,000

Tabel 1.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.11, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = (7,357) + 0,253(X)$$

1. Konstanta (a) = (7,357). Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel Komunikasi Interpersonal = 0, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar (7,357)
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X) = 0,253. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel komunikasi interpersonal ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,253

3.2 Koefisien Determinasi

Pengujian determinan (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilainya adalah 0-1, jika (R^2) semakin mendekati nol maka model semakin tidak baik.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,472	,453	2,044

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Tabel 1.2 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa R sebesar 0,687 dan R square (R^2) adalah 0,472. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 47,2% sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Faktor lain yang tidak diteliti tersebut berdasarkan Teori Motivasi Herzberg yang digunakan peneliti sebagai latarbelakang adalah faktor (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, dan (6) Mutu penyeliaan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan temuan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang sangat baik mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,687. Kemudian, melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebesar 47,2%. Sementara sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor lain yang tidak diteliti tersebut berdasarkan Teori Motivasi Herzberg yang digunakan peneliti sebagai latarbelakang adalah faktor (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, dan (6) Mutu penyeliaan. Semakin tinggi karyawan yang menggunakan komunikasi interpersonal antar karyawan maka semakin tinggi dan positif pula kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Hal itu ditunjukkan dalam produktivitas kerja yang mencapai target serta semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- [1] Effendy, Onong U. (2003). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Febriana, Annisa F. (2012). *Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Armada Finance Cabang Surakarta*. <http://e-journal.uaaj.ac.id/>
- [3] Hardjana, Agus M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- [4] Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Sembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Herzberg. *Teori Motivasi / Teori dua Faktor Herzberg*. <http://perilakuorganisasi.com/teori-dua-faktor.html> (diakses pada 11 Januari 2015, 18.10 WIB)
- [6] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- [9] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [10] Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Mulyana, Deddy. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cetakan Ke-14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [12] Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen SDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [13] Robbins, Stephen R & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-17 Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [16] Suwatno, dan Priansa, Donni J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta