

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI LEMBAGA BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR  
PRESTISE**  
***INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT INSTITUTE OF STUDY GUIDANCE AND CONSULTATION  
PRESTISE***

Sinta Rusmalinda<sup>1</sup>, Marheni Eka Saputri, ST., MBA<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom  
<sup>1</sup>[email Sinta.rusmalinda@vahoo.com](mailto:Sinta.rusmalinda@vahoo.com), <sup>2</sup>[email Marheniekasaputri@gmail.com](mailto:Marheniekasaputri@gmail.com)

**Abstrak**

Manusia di dalam kehidupan tentunya harus berkomunikasi. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkannya. Begitupun dengan Lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise, adanyanya hasil kerja yang baik biasanya diawali dengan adanya komunikasi yang baik dan begitupun sebaliknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan Pada lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan semua populasi sebagai sample. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Dari hasil perhitungan menghasilkan nilai sebesar 24,1% sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. yaitu seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kenaikan jabatan, bonus dan lain-lain. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan Pada lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise  
Kata kunci : **Kinerja Guru, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan, Lembaga bimbingan belajar.**

**Abstrack**

*Human beings in their life should communicate, of course. Communicational activities in offices are always based on any goal to achieve. The goal may be seen from the performance realized. Likewise, in institute of guidance and consultation Prestise, the existence of a good result is usually initiated by the existence of equally good communication, and vice versa. The research purpose was to determine whether there is or not an influence of interpersonal communication on employee performance at institute of study guidance and consultation Prestise. The sampling method used was a saturated sample, i.e., by using the whole population as the sample. The data collection methods used were questionnaire and interview. The analysis technique used a simple linear regression. From the result of computation it was found a value of 24.1%, the remaining 78.6% being influenced by other variable beyond the present research, such as organizational culture, motivation, compensation, position advancement, bonus, etc. Thus, the result indicated that there was a significant influence of interpersonal communication on employee performance at institute of study guidance and consultation Prestise.*

**Keyword: Teacher performance, Interpersonal communication, Employee performance, Institute of Study Guidance**

**1. PENDAHULUAN**

Manusia di dalam kehidupan tentunya harus berkomunikasi, artinya manusia memerlukan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Komunikasi tentunya suatu hal yang sangat penting bagi manusia untuk berbagai macam aktivitas dalam kehidupan mereka. Setiap hari manusia selalu berkomunikasi baik komunikasi dengan diri sendiri, keluarga, teman-teman atau bahkan rekan kerja mereka. Hal tersebut dimaksud agar mereka dapat saling mengerti dan memahami makna atau arti yang ingin mereka sampaikan. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar. Komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung atau tatap muka sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi Interpersonal biasanya dilakukan oleh tiap-tiap orang berdasarkan caranya sendiri dalam melakukan komunikasi. Maka komunikasi interpersonal merupakan pertukaran informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih dalam organisasi baik itu berupa instruksi ataupun motivasi yang berkaitan dengan keberlangsungan tugas di dalam pekerjaan, ataupun ide dari pihak di dalam organisasi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Wibowo,2014:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Dari beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan cara untuk melakukannya serta hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun. Semakin berkembangnya pengetahuan masyarakat, maka kesadaran akan pendidikan akan semakin berkembang pula. Waktu belajar di sekolah terkadang dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan ilmu pengetahuan siswa. Lembaga bimbingan belajar menjadi salah satu cara untuk menambah jam belajar para siswa untuk lebih fokus dan terarah dalam menerima pelajaran.. Lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise merupakan salah satu lembaga bimbingan yang ada di Bandung, jumlah pengajar yang ada di lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise yaitu berjumlah 32 pengajar, sementara untuk total keseluruhan jumlah karyawannya yaitu berjumlah 34 karyawan per November 2015. Semangat, keyakinan dan sebuah prestasi merupakan kunci untuk membuat lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise dapat terus hadir diantara banyaknya pesaing di bidang yang sama. Pendiri dari Prestise Dede Supriadi merupakan salah satu penemu cara belajar matematika dengan cepat menggunakan metode “Batang Napier” yang mana penemu nya telah dilindungi oleh undang-undang hak cipta. Selain memberikan pelayanan bimbingan belajar, lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise juga sering melakukan latihan ujian nasional di tiap-tiap SD dan tidak jarang pula lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise menyelenggarakan olimpiade Sains dan Matematika. Keberhasilan penyelenggaraan lembaga pendidikan pada lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise, tergantung pada peran aktif civitas akademika secara keseluruhan. Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara seluruh. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi tidak konstruktif maksudnya cara berkomunikasi tidak menonjolkan sisi positif dari apa yang disampaikan antara sesama pegawai karena jika ada kesalahan dalam pekerjaan, mereka tidak saling memberi arahan dan petunjuk. Hal ini juga yang menyebabkan kurang baiknya penerimaan feed back (umpan balik), yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap pegawai pada pemaknaan informasi yang mereka terima, sehingga sering muncul beberapa kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi. Kualitas kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari caranya bekerja, tetapi ketrampilan berkomunikasi juga diperlukan. Oleh karena itu untuk menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil, antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja pegawai pun dapat ditingkatkan. Baik buruknya suatu komunikasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kondisi-kondisi diatas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan Pada Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise”.

## **2. DASAR TEORI DAN METODELOGI**

### **2.1 Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses memberikan signals menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah. (Ruben,1988) dalam (Muhammad,2015:3) komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

### **2.2 Komunikasi Interpersonal**

Menurut (Mulyana,2013:81) komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Menurut (Muhammad,2015:159) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya. Menurut (Daryanto,2010: 30), komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal dapat terjadi dalam konteks satu komunikator dengan satu komunikan (komunikasi diadik: dua orang) atau satu komunikator dengan dua komunikan (komunikasi triadik: tiga orang).

### **2.3 Kinerja**

Menurut (Cascio,2013:693) dalam (Wibowo,2014:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Wibowo,2014:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Dari beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan cara untuk melakukannya serta hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun.

### **2.4 Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan**

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif (Muhammad, 2015:158).

## 2.5 Metodologi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu mengambil semua populasi menjadi sample. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan regresi linier sederhana. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan yang diprediksikan

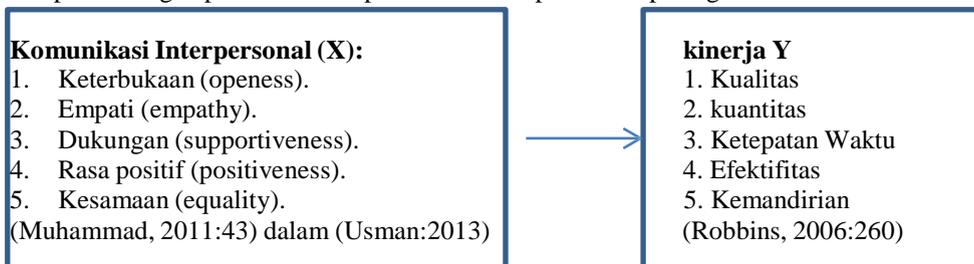
a = harga Y bila X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan yang didasarkan pada komunikasi interpersonal.

X = komunikasi intrpersonal yang mempunyai nilai tertentu

## 2.9 Model Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka penelitian dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel komunikasi interpersonal dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi dukungan dengan bobot 46,47% dalam garis kontinum termasuk dalam kategori rendah, sedangkan untuk dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi rasa positif dengan bobot 59,41% dalam garis kontinum termasuk dalam kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan variabel komunikasi interpersonal memiliki bobot 54,35% dalam garis kontinum berada dalam kategori cukup tinggi. Hal tersebut dikarenakan tidak terjalinya motivasi untuk berhubungan secara terbuka dengan sesama rekan kerja dalam memberikan atau menyampaikan informasi. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi efektifitas dengan bobot 44% dalam garis kontinum termasuk dalam kategori rendah, sedangkan untuk dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi rasa kemandirian dengan bobot 52,35% dalam garis kontinum termasuk dalam kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki bobot 49,93% dalam garis kontinum berada dalam kategori rendah. Rendahnya kinerja dari karyawan lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise ditandai dengan kurangnya memaksimalkan sarana prasarana yang tersedia untuk proses belajar mengajar dan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal (X) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dilakukan pada 34 responden karyawan lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise.

**Tabel 4.1 Hasil Persamaan Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,401	,416		10,571	,000
X1	-,701	,148	-,642	-4,743	,000

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai hasil analisis regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,401 - 0,701 X$$

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 mengenai hasil regresi linier sederhana diperoleh hasil -0,701. Dimana nilai  $b \neq 0$ , maka terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak berdampak positif.

### 3.2.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS 20 pada tabel 4.1 didapatkan hasil yaitu  $-t_{hitung}$  lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  yaitu,  $-4,743 < -2,037$ . maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Usman (2013)<sup>[5]</sup> yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

Analisis pengaruh atas perhitungan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Hasil besarnya pengaruh dapat dilihat pada koefisiensi determinasi berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tabel Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 <sup>a</sup>	,241	,217	6,56389

Sumber: Hasil olahan data, 2015

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel 4.13, hasil dari R square 0,241, (merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,491 \times 0,491 = 0,241$  atau 24,1%). R Square dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti hasil sebesar 24,1% dari variabel komunikasi kinerja bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal. Sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kenaikan jabatan, bonus dan yang lainnya.

## 2. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi interpersonal yang terdiri dari dimensi : keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan mendapat tanggapan responden sebesar 54,35% dan ini berada pada kategori cukup tinggi. Dimensi yang terendah adalah dukungan sebesar 46,47% dengan kategori rendah dan dimensi yang tertinggi adalah rasa positif sebesar 59,41% dengan kategori cukup tinggi.
2. Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari dimensi: kualitas, kuantitas, keterbukaan, efektifitas dan kemandirian mendapatkan tanggapan responden sebesar 49,93% dan termasuk dalam kategori rendah. Dimensi terendah yaitu efektifitas sebesar 44% sedangkan dimensi tertingginya adalah kemandirian sebesar 52,35% dengan kategori cukup tinggi.
3. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sebesar 24,1% sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. yaitu seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kenaikan jabatan, bonus dan yang lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Cangara, H. Hafied. (2008). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [2] Daryanto. (2011). *Ilmu komunikasi I*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani
- [3] Indrawan, Rully dan Yaniawati, Raden Poppy. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [4] Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- [5] Lasape, Samad. (2010). *Peranan Komunikasi Organisasi dalam Memotivasi Karyawan Pada PT Telkom Tbk Manado*. Manado.
- [6] Muhammad, Arni. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Mulyana, Deddy. (2013), *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- [8] Robbins, S dan Coulter, M. 2007. **Manajemen**, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta
- [9] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke duabelas. Alfabeta : Bandung
- [10] sugiono .(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Tindakan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- [12] Tresna, Bunga. (2013). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kinerja*. Bandung: Telkom University.
- [13] Usman.(2013). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Vakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*.
- [14] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.