



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 8 Nomor 1, 2025  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/01/2025  
 Reviewed : 02/02/2025  
 Accepted : 02/02/2025  
 Published : 26/02/2025

Raynaldi Tanuwijaya<sup>1</sup>  
 Arvin Hardian<sup>2</sup>  
 Sari Ekowati<sup>3</sup>

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULIAPACK INTISEMPURNA

### Abastrak

Revolusi industri 5.0 membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan-perusahaan harus berupaya menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan berupa produk dan jasa kepada para pelanggannya. Oleh sebab itu, PT. Muliapack Intisempurna menuntut agar para karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya sebaik mungkin dengan tujuan agar target serta kinerja perusahaan dapat terpenuhi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan bergantung terhadap kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga demikian. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh fasilitas, sarana, peralatan, gaji yang layak dan komunikasi. Komunikasi dibutuhkan setiap karyawan untuk bertukar pesan atau informasi. Lebih spesifik, komunikasi dapat membangun relasi interpersonal sesama karyawan. Dalam komunikasi interpersonal, pimpinan dan karyawan PT. Muliapack Intisempurna akan saling memahami karakteristik satu sama lain dan instruksi yang disampaikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Alasan itu yang membuat penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Muliapack Intisempurna. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil yang didapatkan bahwa hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X) memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 14,075 > t_{tabel} 1,992$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, komunikasi interpersonal (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal, Kinerja, Pt. Muliapack Intisempurna

### Abstract

The industrial revolution 5.0 makes business competition between companies increasingly tight. This makes companies have to strive to be the best in providing services in the form of products and services to their customers. Therefore, PT. Muliapack Intisempurna demands that employees can carry out their work duties and responsibilities as best as possible with the aim of ensuring that company targets and performance can be met. The company's success in achieving the targets set depends on employee performance. If employee performance is good, then the company's performance will be too. Employee performance can be influenced by facilities, facilities, equipment, decent salaries and communication. Communication is needed by every employee to exchange messages or information. More specifically, communication can build interpersonal relationships between employees. In interpersonal communication, leaders and employees of PT. Muliapack Intisempurna will understand each other's characteristics and the instructions given so that they can increase company productivity. This is the reason that makes the author want to know how interpersonal communication influences the performance of PT employees. Muliapack Intisempurna. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The results obtained were that the partial test results (t) showed that interpersonal communication (X) had a significant value of  $0.001 < 0.05$  and  $t_{hitung} 14,075 > t_{tabel} 1,992$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. This means that interpersonal communication (X) has a positive influence on employee performance (Y).

**Keyword:** Interpersonal Communication, Performance, Pt. Muliapack Intisempurna

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika  
 email: raynalditanuwijaya@gmail.com

## PENDAHULUAN

Revolusi industri telah memasuki era 5.0, yang ditandai dengan integrasi antara teknologi canggih dan peran manusia dalam berbagai sektor industri. Dalam konteks bisnis, persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan, baik dalam bentuk produk maupun jasa. Salah satu aspek krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target serta meningkatkan produktivitas (Pohan & Fitria, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pemberian kompensasi yang layak, fasilitas kesehatan, serta sistem komunikasi yang baik, menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Sastrohadiwiryono, 2019).

Komunikasi memiliki peran sentral dalam organisasi, terutama dalam hubungan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Harold Lasswell mengemukakan bahwa komunikasi melibatkan proses "siapa mengatakan apa, melalui saluran apa, kepada siapa, dan dengan dampak apa" (Koesomowidjojo, 2020). Komunikasi interpersonal yang baik dapat meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi kerja, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas operasional perusahaan (Sari, 2020). Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, termasuk PT. Muliapack Intisempurna.

PT. Muliapack Intisempurna merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi label kemasan makanan dan minuman. Perusahaan ini memiliki karakteristik karyawan yang beragam, baik dari segi usia, latar belakang pendidikan, hingga gaya komunikasi. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa komunikasi interpersonal di lingkungan kerja masih menghadapi berbagai kendala, seperti penggunaan bahasa daerah yang tidak dipahami oleh semua karyawan, ketidakterbukaan dalam menyampaikan informasi, serta kurangnya sikap empati dan dukungan antar rekan kerja. Fenomena ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Hasil pra-survei terhadap karyawan PT. Muliapack Intisempurna menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang menerapkan keterbukaan dalam komunikasi, sementara sikap empati dan dukungan sesama rekan kerja masih tergolong rendah. Data penilaian kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir juga menunjukkan adanya fluktuasi skor, dengan kecenderungan penurunan pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Pohan dan Fitria (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif dalam organisasi. Sari (2020) juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang baik berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja serta harmonisasi dalam tim. Temuan serupa diperoleh dalam penelitian oleh Sastrohadiwiryono (2019), yang menekankan pentingnya komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Muliapack Intisempurna. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami dinamika komunikasi di lingkungan kerja serta implikasinya terhadap kinerja organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Pendekatan ini didasarkan pada pengumpulan data numerik melalui kuesioner, observasi, dan data sekunder, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Desain penelitian bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan secara sistematis fenomena yang terjadi di tempat penelitian, dalam hal ini PT. Muliapack Intisempurna. Pendekatan ini

memungkinkan analisis mendalam terkait bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Muliapack Intisempurna, Jakarta Utara, selama tiga bulan, mulai 1 September hingga 31 Desember 2024. Pengumpulan data melibatkan 77 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang mencakup karyawan dari berbagai divisi, baik di kantor pusat maupun di pabrik. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara dengan bagian HRD, serta penyebaran kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur variabel penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, termasuk jurnal, buku, dan laporan terkait.

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 29. Teknik analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif untuk memahami karakteristik data serta uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya. Data yang diperoleh dianalisis dengan menghitung nilai rata-rata dan menggunakan interval penilaian untuk menginterpretasikan hasil. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Keabsahan Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap jawaban 77 responden yang bekerja di PT. Muliapack Intisempurna dengan tujuan untuk memperlihatkan, mengukur dan mengetahui bahwa instrumen yang digunakan apakah valid atau tidak. Data-data yang valid akan semakin membantu penelitian untuk menyajikan data sesuai fakta yang ada.

Penentuan valid atau tidaknya instrumen atau pertanyaan dapat dibandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 5% dan freedom of degree atau derajat kebebasan ( $df$ ) = 77 (sample) – 2. Maka  $r_{tabel}$  = 0,2242. Adapun kriteria dalam mengambil keputusan yaitu:

- Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,05), instrumen = valid.
- Sedangkan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,05), instrumen = invalid

Tabel IV. 30. Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Hasil
1.	0,427	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0,527	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0,343	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0,456	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0,430	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0,302	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0,345	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0,422	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	0,426	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	0,338	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

Merujuk pada data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap 10 instrumen komunikasi interpersonal (X) dikatakan valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner berdasarkan perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,2242.

Tabel IV. 31. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Hasil
1.	0,314	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0,450	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0,426	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0,555	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0,253	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0,445	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0,593	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0,541	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	0,363	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	0,447	0,2242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Merujuk pada data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap 10 instrumen kinerja karyawan (Y) dikatakan valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner berdasarkan perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,2242.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur secara konsisten sebuah permasalahan atau fenomena. Artinya, pengukuran keandalan suatu instrumen dapat dilihat melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. (Rukajat, 2018) Pada tahap ini merupakan lanjutan setelah tahap pengujian validitas, bagi instrumen yang sudah dinyatakan invalid tidak dapat dilakukan pengujian ini sehingga terbebas dari bias. Adapun kriteria dalam mengambil keputusan sesuai metode perhitungan Cronbach Alpha yaitu:

- Bila nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ , maka, instrumen = reliable dan baik.
- Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka, instrumen = tidak reliable.

**Tabel IV.32.**

**Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X) dan Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Signifikansi	Hasil
1.	Komunikasi Interpersonal (X)	0,780	0,6	Reliable
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,6	Reliable

**Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024**

Merujuk pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel komunikasi interpersonal (X) dan kinerja karyawan (Y) reliable karena 0,780 dan 0,797  $> 0,6$ . Sehingga instrumen atau pernyataan yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten terhadap 77 responden PT. Muliapack Intisempurna.

## 4.4. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independen (X) dan data variabel dependen (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Adapun metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk dapat mengetahui normalitas tersebut.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika Asymp. Sig  $> 0,05$  = berdistribusi normal.
- Jika Asymp. Sig  $< 0,05$  = tidak berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07526739
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.071
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.069
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.069
	99% Confidence Interval	Lower Bound .063
		Upper Bound .076

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

**Gambar IV.10. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y**

**Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024**

Dengan demikian, residual data pada penelitian ini berdistribusi normal karena Asymp. Sig pada hasil uji normalitas yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar 0,069  $> 0,05$ .

### 2. Linearitas

Adapun uji ini merupakan langkah untuk memastikan dan mengetahui apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki korelasi atau hubungan linear. Adapun kriteria dalam mengambil keputusan uji linearitas yaitu:

- Sig. Deviation From Linearity  $> 0,05$  = terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

- b. Sig. Deviation From Linearity  $< 0,05$  = tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	2140.040	18	118.891	14.450
		Linearity	1898.494	1	1898.494	230.744
		Deviation from Linearity	241.546	17	14.209	1.727
	Within Groups		477.206	58	8.228	
	Total		2617.247	76		

Gambar IV.11. Hasil Uji Linearitas Variabel X dan Y

Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut dibuktikan dengan Sig. Deviation From Linearity  $0,063 > 0,05$  pada penelitian ini. Artinya, komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja karyawan di PT. Muliapack Intisempurna.

### 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variansi yang tidak sama pada residual satu observasi ke observasi berikutnya dalam suatu model regresi. Jika varians residunya konstan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dikatakan homoskedastisitas; jika berubah maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan teknik Glejser agar mengetahui apakah masih ada ketidakseimbangan perubahan nilai absolut residual variabel independen (bebas) pada contoh regresi. Kriteria pengambilan keputusan menurut nilai Sig:

- Apabila nilai Sig antara variabel independen menggunakan variabel absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.
- Apabila nilai Sig antara variabel independen menggunakan variabel absolut residual  $< 0,05$  maka masih terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.121	.996		2.130	.036
	Komunikasi Interpersonal	.015	.039	.044	.384	.702

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Gambar IV.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glesjer

Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda gejala heteroskedastisitas atau homoskedastisitas pada model regresi penelitian ini dengan pembuktian nilai hasil regresi yaitu  $0,702 > 0,05$ .

## 4.5. Uji Hipotesis

### 1. Uji Analisis Linear Sederhana

Analisis linear sederhana dilakukan guna mengetahui bagaimana arah hubungan dari variabel independen (X) “komunikasi interpersonal” terhadap variabel dependen (Y) “kinerja karyawan”. Apakah nantinya akan mengarah kepada arah positif atau negatif dari variabel independen yang memengaruhi kenaikan serta penurunan terhadap variabel dependen:

Kriteria pengambilan keputusan:

- Nilai signifikansi  $< 0,05$  = variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Nilai signifikansi  $> 0,05$  = variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1898.494	1	1898.494	198.103	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	718.752	75	9.583		
	Total	2617.247	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Gambar IV.13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (ANOVA)

Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

Hasil di atas mendeskripsikan bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) karena nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Adapun persamaan analisis linear sederhana sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.416	1.728		.241	.810
	Komunikasi Interpersonal	.940	.067	.852	14.075	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar IV.14. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (Coefficients)

Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

$$Y = 0,416 + 0,940x$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa Konstanta regresi untuk komunikasi interpersonal sebesar 0,940 yang bearah positif, hal ini berarti bahwa jika variabel komunikasi interpersonal mengalami kenaikan 1%, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 0,416 dengan standard error 0,067.

## 2. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi yaitu salah satu metode analisis data yang digunakan pada penelitian untuk mengukur keterhubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Data yang digunakan dalam analisis korelasi harus berbentuk interval atau rasio. Kekuatan hubungan antara variabel X dan Y dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (r). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) saling berkorelasi.

**Correlations**

		Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karyawan
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar IV.15. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024



Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau variabel independen komunikasi interpersonal (X) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) saling berkorelasi dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,001 < 0,05$ . Lalu, nilai Pearson Correlation menggambarkan bahwa tingkat korelasi menurut (Sugiyono, 2017) memiliki hubungan dan korelasi yang kuat.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada hakikatnya mengukur seberapa baik suatu model dapat memperhitungkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi menentukan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Digunakan program SPSS Versi 29 for Windows untuk mengetahuinya.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.725	.722	3.096

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Gambar IV.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan output sebesar 0,725. Sehingga dapat dikatakan bahwa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan persentase 72,5%

### 4. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial merupakan bagian dari uji hipotesis dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen (X) dalam hal ini komunikasi interpersonal terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan di PT. Muliapack Intisempurna. Adapun dasar dalam mengambil keputusan uji parsial (t) yaitu:

- Bila nilai Sig > 0,05, atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = tidak terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- Sedangkan bila nilai Sig < 0,05, atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.416	1.728		.241	.810
	Komunikasi Interpersonal	.940	.067	.852	14.075	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar IV.17. Hasil Uji Parsial (t)  
Sumber: Output SPSS 29 for Windows, 2024

Rumus untuk mencari nilai t <sub>tabel</sub> adalah:
$T_{tabel} = \alpha / 2 ; n - k - 1$
Keterangan :
$\alpha = 0,05$ (5%)
n = Jumlah Responden
k = Jumlah Variabel Independen (X)
jadi $t_{tabel} = 0,05/2 ; 77 - 1 - 1 = 0,025 ; 75$

Lalu, hasil yang didapatkan dicari pada nilai distribusi  $t_{\text{tabel}}$  dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,992. Selain itu, angka Sig. yang terdapat pada gambar IV.17. menghasilkan nilai  $0,001 < 0,05$ , kemudian nilai  $t_{\text{hitung}} 14,075 > t_{\text{tabel}} 1,992$ . Sehingga kesimpulan yang ada merujuk pada kriteria dalam mengambil keputusan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) Komunikasi Interpersonal terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan di PT. Muliapack Intisempurna. Oleh sebab itu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.6. Pembahasan

Merujuk terhadap hasil pengolahan, uji dan analisis data yang didapatkan dalam penelitian pada PT. Muliapack Intisempurna dengan melibatkan responden sebanyak 77 orang mengenai pengaruh komunikasi interpersonal sebagai variabel independen (X) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), maka penulis dapat menegaskan kembali dan menyimpulkan mengenai hipotesis yaitu:

Uji Parsial (t) memperlihatkan hasil bahwa Komunikasi Interpersonal (X) yang berperan sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berperan sebagai variabel dependen memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} 14,075 > t_{\text{tabel}} 1,992$ . Oleh sebab itu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muliapack Intisempurna. Dengan demikian, Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muliapack Intisempurna. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan bergantung dan berbanding lurus dengan baik atau buruknya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi satu sama lain.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, serta uji statistik terhadap data yang dikumpulkan mengenai pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muliapack Intisempurna, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} 14,075 > t_{\text{tabel}} 1,992$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,725 menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 72,5%, didukung dengan hasil uji linearitas dan koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan signifikan antara variabel independen Komunikasi Interpersonal (X) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai Pearson Correlation sebesar 0,852 juga menggambarkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan berkorelasi positif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Alawiah, G. Umi. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang. [Skripsi Sarjana, Universitas Sebelas April]. UNSAP Repository. <https://repository.unsap.ac.id/index.php/fisipunsap/article/view/129/136>
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Cangara, H. (2018). Pengantar Ilmu Komunikasi (Edisi ke-3). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Cangara, H. (2023). Etika Komunikasi: Menjadi Manusia yang Santun Berkomunikasi dalam Era Digital. Jakarta: Kencana.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. (5<sup>th</sup> Edition). California: SAGE Publications.
- Delpianti, E. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Karya Pekanbaru. [Skripsi Sarjana, Universitas Islam Riau]. UIR Repository. <https://repository.uir.ac.id/22709/1/185211033.pdf>
- DeVito, J. A. (2016). The Interpersonal Communication Book. (14<sup>th</sup> Edition). Harlow: Pearson Education Limited.



- DeVito, J. A. (2023). *The Interpersonal Communication Book*. (16<sup>th</sup> Edition). Harlow: Pearson Education Limited.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ekaputry, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Integration Solution*. [Skripsi Sarjana, Universitas Bina Sarana Informatika]. UBSI Repository. [https://repository.bsi.ac.id/repo/files/410138/download/1.-Final\\_64200836\\_Reza-Ekaputry\\_Pengaruh-Komunikasi-Interpersonal-dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pada-PT-Smart-Integrator-Solution.pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/410138/download/1.-Final_64200836_Reza-Ekaputry_Pengaruh-Komunikasi-Interpersonal-dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pada-PT-Smart-Integrator-Solution.pdf)
- Erwinda. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Wilayah V Medan*. [Skripsi Sarjana, Universitas Medan Area]. UMA Repository. <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/14382/1/118320117-ERWINDA.pdf>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844-1849. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3277/2841>
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kartini, K., Arlintang, D., Fathurrahman, F., Setiawan, E. B., Al-Farabi, B. F., Galib, A., & Ainina, N. (2024). Tinjauan Kritis terhadap Teori Komunikasi Interpersonal: Implikasi terhadap Hubungan Sosial dalam Era Digital. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(1), 274-281. <https://doi.org/10.47467/visa.v4i1.1420>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2020). *Dasar-dasar Komunikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Laksono, T. A., Oxcyentry, O., & Arindawati, W. A. (2024). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Menjalin Solidaritas Virtual Melalui Aplikasi Steam Community Grup. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 4(2), 370-375. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v4i2.1663>
- Liliweri, A. (2015). *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nazilah. (2024). *Pengaruh Penggunaan Brand Ambassador Nicholas Saputra Terhadap Citra Brand Kanzler (Survei Pada Followers Akun Instagram @nicholassaputra)*. [Skripsi Sarjana, Universitas Bina Sarana Informatika].
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2 (3), 29-37. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss/article/view/158/132>
- Pratiwi, R., Hasan, & Purwanggono, C. J. (2024). *Buku Referensi Metode Penelitian*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Purba, B., Banjarnahor, A. R., & Kurniullah, A. Z. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257-268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>
- Rakhmaniar, A. (2024). Analisis Kuantitatif Tentang Pengaruh Komunikasi Verbal dan Nonverbal dalam Proses Negosiasi Bisnis. *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.62383/sosial.v2i1.251>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291/4632>

- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan. Winarni (Ed.). Purbalingga: Dwi Eureka Media Aksara.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Sleman: CV Budi Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. (17<sup>th</sup> Edition). Upper Saddle River: Pearson Education Limited.
- Rohman, F. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honda Semarang Center Divisi Body Repair. [Skripsi Sarjana, Universitas Semarang]. USM Repository. <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/G31A/2018/G.331.18.0141/G.331.18.0141-15-File-Komplit-20230312103307.pdf>
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Yogyakarta: Deepublish.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. Manado: Unsrat Press.
- Rustan, A. S., & Hakki, N. (2017). Pengantar Ilmu Komunikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Umsu Press.
- Sahir, S. H. (2022). Metode Penelitian. Jakarta: KBM Indonesia.
- Sari, L. L. (2020). Kemampuan Komunikasi Interpersonal Siswa Kelas IX Sma Katolik Ricci II. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 18 (1), 32–43. <https://core.ac.uk/download/pdf/349735816.pdf>
- Sastrohadiwiryono, S. H. B. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. D. M. Listianingsih, (Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Shavira, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Faomindo Abadi. [Skripsi Sarjana, Universitas Pakuan].
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., & Ningsih, L. K. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia; Manusia, Data dan Analisis. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitorus, R. M. T. (2020) Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryadi, E., Darmawan, D., & Mulyadi, A. (2019). Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suyono. (2018). Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Triastuti, K. (2016). BPSC Modul Matematika SD/MI Kelas VI: Buku Pendamping Siswa Cerdas Modul Matematika + Kunci Jawaban. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uqoiziah, U. (2023). Persepsi Jama'ah Terhadap Penggunaan Pola Komunikasi Oleh Ustadz di Majelis Taklim Tasywiqul Fata Desa Petaling Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka. [Disertasi Doktor, Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung]. IAINSASBABEL Repository. <https://repository.iainsasbabel.ac.id/id/eprint/305/>