

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) Pematangsiantar

The Influence of Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Employee Performance at the PMS Auto Bus Company (Universal Motorcycle Association) Pematangsiantar

Taufiq Nano Matondang*, Patar Marbun & Dhian Rosalin

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area , Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menjelaskan pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) Pematangsiantar. Populasi yang diteliti adalah para karyawan di Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) Pematangsiantar. Data penelitian diperoleh dari sumber data primer dan dikumpulkan melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi, dengan nilai Variabel Komunikasi Interpersonal > (3,327>2,021), dan nilai Komitmen Organisasi > (3.209 > 2.021). Secara simultan, variabel Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai > (12.371 > 2.84). Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 61,8%, Kinerja Karyawan (Variabel Terikat) dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi. Sisanya, sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

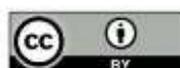
Kata kunci: Kinerja Karyawan; Komunikasi Interpersonal; Komitmen Organisasi.

Abstract

This study aims to assess and explain the influence of Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Employee Performance at the Pematangsiantar Auto Bus Company, PMS (Sekata Motor Association). The study's population comprises employees at the PMS Auto Bus Company (Sekata Motor Association) in Pematangsiantar. The research data was obtained from primary sources and collected through interviews. The results of this study showed that partially, the Organizational Commitment variable significantly influences the Organizational Commitment variable, where the Interpersonal Communication Variable > (3.327 > 2.021) and for the Organizational Commitment variable, the value is > (3.209 > 2.021). Simultaneously, the Interpersonal Communication and Organizational Commitment variables significantly affect employee performance, with a value > (12.371 > 2.84). Based on the determination coefficient calculation of 61.8%, Employee Performance (the dependent variable) can be explained by the Interpersonal Communication and Organizational Commitment variables. The remaining 55.1% is influenced by other factors not expounded in this research.

Keywords: Employee Performance; Interpersonal Communication; Organizational Commitment

How to Cite: Matondang, T.N. Marbun, P & Rosalin, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) Pematangsiantar. *Economics, Business and Management Science Journal*, 3(2) 2023: 72-82,



PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang harus di jaga, dipelihara, dikembangkan. Hal itu disebabkan karena sumber daya manusia adalah sebagai salah satu penggerak berlangsungnya operasional perusahaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, beberapa hal yang mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan tersebut adalah kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Bryllian & Kisworo, 2020; Ferawati, 2017).

Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan penumpang melayani rute sekitar Pematangsiantar dan antar kota dalam provinsi yang sudah menjadi perusahaan cukup pesat perkembangannya dari perusahaan yang sekilas dengan PMS (Persatuan Motor Sekata), PMS (Persatuan Motor Sekata) merupakan hasil perusahaan hasil tekad dari direksi tersendiri dan dari pemilik bus diluar kepunyaan direksi tetapi masih masuk ke dalam registrasi merek PMS (Persatuan Motor Sekata). Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) sangatlah memperhatikan Kinerja Karyawan yang pada akhirnya berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan tetapi Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) memiliki masalah pada kinerja karyawan, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi.

Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) masih menemukan kendala yaitu adanya kebutuhan untuk menyempurnakan standar operating prosedur (SOP) yang menyangkut performance lapangan karyawan, perlunya adanya penilaian dan peningkatan kinerja karyawan untuk melakukan penataan job grade berdasarkan kompetensi, sehingga PMS (Persatuan Motor Sekata) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun permasalahan yang terdapat di Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) pada kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin karyawan dapat ditunjukkan oleh masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu. Yang menyebabkan tertundannya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu adanya karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan membebankan pekerjaannya ke pada karyawan lain ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut belum optimal pada setiap pekerjaannya.

Komunikasi interpersonal telah digunakan sebagai unsur yang dasar bagi manajemen sumber daya manusia. Komunikasi di perlukan dalam bidang menjalankan suatu perusahaan untuk berlangsungnya kegiatan-kegiatan yang kepada operasional, komunikasi interpersonal pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) yang sangat memperhatikan sumber daya manusia (karyawan) dalam perjalanan operasional.

Komitmen organisasi adalah pilar utama yang memengaruhi budaya perusahaan, terutama dalam membentuk motivasi karyawan. Ini mencakup keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap visi, tujuan, dan nilai-nilai perusahaan. Sebagai landasan penting dalam mengarahkan perilaku dan kinerja, komitmen organisasi memberikan arah yang jelas bagi karyawan, menggerakkan mereka untuk mengejar tujuan bersama. Keberhasilan suatu perusahaan seringkali tergantung pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai dan tujuan Perusahaan (Haeba et al., 2021; Windy et al., 2023).

Komitmen ini tidak hanya menyiratkan pengabdian kepada perusahaan, tetapi juga mencerminkan kesetiaan dan keterlibatan dalam mencapai keunggulan perusahaan. Saat karyawan merasakan keterikatan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik. Dorongan untuk berprestasi dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan muncul dari komitmen karyawan terhadap visi yang dibagikan (Latief et al., 2019; Mora et al., 2020).

Loyalitas merupakan elemen penting dalam konsep komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung lebih stabil dalam posisi mereka, bahkan dalam situasi yang menantang. Loyalitas ini juga memainkan peran kunci dalam memotivasi karyawan untuk bertahan dan menunjukkan kinerja terbaik mereka meskipun menghadapi tekanan atau perubahan dalam lingkungan kerja. Komitmen organisasi yang kuat akan berdampak positif pada motivasi karyawan (Anastacia et al., 2021; Latief et al., 2019; Mora et al., 2020; Sumaryo et al., 2023). Melalui komitmen ini, karyawan merasa lebih terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang unggul. Loyalitas dan kesetiaan terhadap perusahaan menjadi landasan yang penting dalam membantu karyawan untuk fokus, berkontribusi secara maksimal, dan mencapai hasil terbaik untuk kemajuan Perusahaan (Windy et al., 2023).

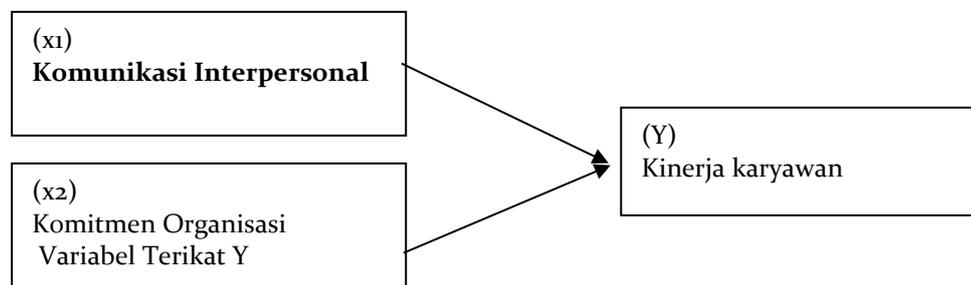
Didalam Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) sering terjadi penilaian yang dilakukan secara kurang tepat, ketidak tepatan ini disebabkan banyak faktor kurangnya perhatian perusahaan terhadap jenjang karir karyawan, gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, kurangnya pelatihan yang di perbuat oleh perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Oto Bus PMS (Pembangunan Motor Sekata) di Pematangsiantar. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Menurut teori relasi manusia terlihat bahwa karyawan lebih cenderung berkomitmen saat berada dalam lingkungan komunikasi antar pribadi yang efektif (Hutagalung, 2014; Hutagalung & Ritonga, 2018).

Komunikasi yang efektif diketahui mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. (Robbins, 2016) menyatakan, "Komunikasi membantu menjelaskan kepada karyawan apa yang diharapkan dari mereka, sejauh mana pekerjaan mereka dikerjakan, dan upaya apa yang diperlukan untuk meningkatkan standar kinerja mereka." Hal ini sejalan dengan (Sitorus, 2020) yang menyatakan bahwa salah satu peran komunikasi antar pribadi adalah memotivasi dan mendorong individu untuk membuat keputusan dan mengungkapkan keinginan mereka. Komunikasi antar pribadi merupakan faktor yang sangat penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas kantor terutama untuk bertukar informasi. Informasi tersebut dapat berjalan dengan lancar apabila terjalin komunikasi yang efektif antara individu yang saling berkomunikasi (ASTUTI, n.d.).

Efektivitas komunikasi antar pribadi (interpersonal) memiliki lima unsur diantaranya : 1) Adanya Keterbukaan, 2) Adanya Empati, 3) Adanya Sikap Positif, 4) Adanya Dukungan dan 5) Adanya Kesetaraan. Dengan terpenuhinya unsur-unsur tersebut, maka komunikasi antar pribadi dapat berjalan dengan efektif, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dibuat kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sugiyono, 2017), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable

bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2017), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Maka adapaun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) Pematangsiantar, yang berjumlah 68 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017), "Sampel adalah sebagian kecil populasi yang di gunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistic mengenai keseluruhan populasi. Dari keseluruhan populasi yang ditetapkan pada perusahaan FA PMS (Persatuan Motor Sekata) menggunakan jenis teknik. Pengambilan sampel jenuh sampel dalam dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) yang berjumlah 68 orang responden

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Komunikasi Interpersonal (X_1) Komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Indikator pengukuran komunikasi interpersonal adalah :
 - a. Keterbukaan.
 - b. Empati
 - c. Dukungan
 - d. Sikap Positif
 - e. Kesetaraan
2. Komitmen Organisasi (Y) Suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Indikator pengukuran komitmen organisasi adalah
 - a. Komitmen afektif
 - b. Komitmen kontinuan
 - c. Komitmen normative
 - d. Komitmen Dukungan
 - e. Komitmen Keyakinan
3. Kinerja Karyawan. Kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan.
 - a. Sikap Karyawan
 - b. Kedisiplinan
 - c. Kerja Sama
 - d. Kualitas Kerja
 - e. Adaptasi

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada responden yaitu Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata).
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung (ada perantara) . Baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada onjek penelitian
2. Daftar pertanyaan (Questioner), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian. Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017)

skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang akan dapat lihat tabel berikut.

Tabel 1 Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan realibilitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji validitas dan realibilitas dilakukan terhadap alat penelitian dalam hal ini adalah kuesioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian sedangkan reliabel artinya konsisten atau stabil. Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali. Untuk uji validitas dan realibilitas awal, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 43 orang responden awal diluar sampel. Maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$. k merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel. Jadi $df = 43 - 15 = 28$, maka $r_{\text{tabel}} = 0.374$. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*

Tahap survei kuesioner berisikan 15 pernyataan yang terdiri dari variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Pada tabel IV.16 dapat dilihat uji validitas di bawah ini:

Tabel 2. Validitas Butir Pernyataan

Butir Pernyataan	<i>Corrected item - total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
P1	.443	0.374	Valid
P2	.451	0.374	Valid
P3	.401	0.374	Valid
P4	.500	0.374	Valid
P5	.478	0.374	Valid
P6	.465	0.374	Valid
P7	.464	0.374	Valid
P8	.559	0.374	Valid
P9	.670	0.374	Valid
P10	.705	0.374	Valid
P11	.590	0.374	Valid
P12	.539	0.374	Valid
P13	.437	0.374	Valid
P14	.420	0.374	Valid
P15	.558	0.374	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2015

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji realibilitas berdasarkan data yang diolah peneliti dengan bantuan *Software SPSS* ver. 17.00 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Realibilitas Kuesioner

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.839	15

Sumber: Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2015

Menurut (Sugiyono, 2017) "Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.60". Maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan yang terdapat pada kuesioner adalah realibilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, karena lebih dari 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil."

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva *normal probability plot*. Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan 3 alat uji, yaitu:

1) Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi data tidak normal
- b) Jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan model *Kolmogrov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.236	43	.000	.882	43	.000
Komunikasi Interpersonal	.228	43	.000	.927	43	.009

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Diolah penulis (2015)

Dari hasil pengolahan data pada tabel diperoleh besarnya masing-masing nilai *Kolmogrov-Smirnov* untuk nilai signifikan < 0,05. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

2) Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



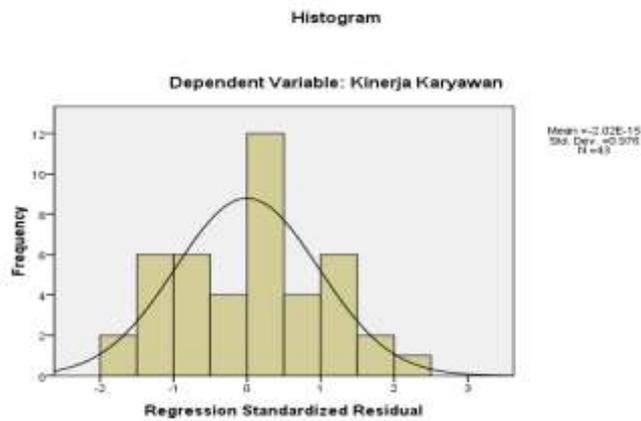
<https://mahesacenter.org/>



ebmsjournal@gmail.com

77





Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Histogram
Sumber: Data Statistik Olahan (2015)

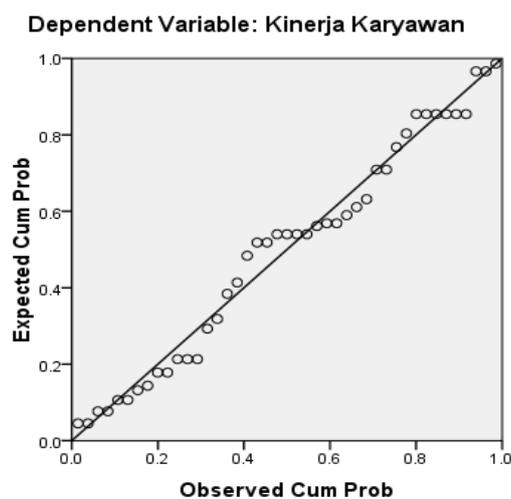
Gambar 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

3) Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan *Probability Plot*
Sumber: Data Statistik Olahan (2015)

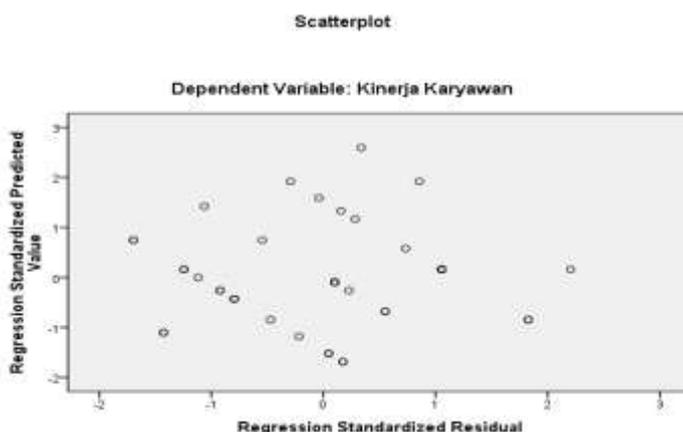
Gambar 3 menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memehuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2018). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi hetekedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Statistik Olahan (2016)

Gambar 4 grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows*.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.691	2.943	
	Komunikasi Interpersonal	.281	.084	.417
	Komitmen Organisasi	.391	.122	.403

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2015)



Coefficients sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.691 + 0.281 X_1 + 0.391 X_2$$

- 1) Nilai konstanta bernilai positif dengan nilai 7.691, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi konstan, maka kinerja karyawan bernilai positif
- 2) Koefisien variabel komunikasi interpersonal bernilai 0.281, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel komunikasi interpersonal sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,1% dengan variabel komitmen tetap.
- 3) Koefisien variabel komitmen organisasi bernilai 0.391, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel komitmen organisasi sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 39,1% dengan variabel komunikasi interpersonal tetap.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1, X_2 terhadap variabel terikat yaitu pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sejahtera) Pematangsiantar.

Tabel 6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.717	2	9.358	12.371	.000a
	Residual	30.260	40	.757		
	Total	48.977	42			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2015)

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.371 > 2.84$) F_{tabel} diperoleh pada tabel bantu pada lampiran, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1, X_2 , berupa komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sejahtera) Pematangsiantar.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu X_1, X_2 terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel *coefficient*.

Tabel 7. Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.691	2.943		2.613	.013		
	Komunikasi Interpersonal	.281	.084	.417	3.327	.002	.981	1.019
	Komitmen Organisasi	.391	.122	.403	3.209	.003	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2015)



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Variabel Komunikasi Interpersonal

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.327 > 2,021$) t_{tabel} diperoleh dari tabel bantu pada lampiran 7, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dimana komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sejahtera) Pematangsiantar.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.209 > 2,021$) t_{tabel} diperoleh dari tabel bantu pada lampiran 6, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dimana komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sejahtera) Pematangsiantar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618a	.582	.551	.86977	1.701

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2014)

Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh :

- Nilai R sebesar 0.618 sama dengan 61,8% yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai R square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0.582. R square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Besarnya nilai identifikasi determinasi 0.582 atau sama dengan 58,2%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 58,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.551 atau sama dengan 55,1% berada antara $0 < R^2 < 1$, artinya variasi naik turunnya kinerja karyawan di Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sejahtera) Pematangsiantar oleh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi sebesar 55,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

SIMPULAN

komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Oto Bus PMS (Persatuan Motor Sekata) Pematangsiantar. Komunikasi interpersonal yang efektif mendorong interaksi yang jelas antar individu di lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan pemahaman, pertukaran informasi, dan komunikasi yang positif di antara para karyawan. Faktor ini terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja mereka. Sementara itu, komitmen organisasi juga memainkan peran yang krusial dalam mendorong kinerja karyawan di perusahaan



tersebut. Karyawan yang terikat secara kuat pada visi, misi, dan nilai perusahaan cenderung berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat komitmen ini memengaruhi sikap kerja, loyalitas, dan kontribusi positif karyawan.

Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun komitmen organisasi bukan sekadar faktor tambahan dalam lingkungan kerja. Kedua faktor ini memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Dengan memperkuat komunikasi antar karyawan dan memperjelas visi serta nilai-nilai perusahaan, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Melalui investasi pada komunikasi yang lebih baik dan pembangunan komitmen organisasi, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan kesuksesan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- ASTUTI, D. (n.d.). *MEMBANGUN KOMUNIKASI I*.
- Bryllian, D., & Kisworo, K. (2020). Sistem Informasi Monitoring Kinerja Sdm (Studi Kasus: Pt Pln Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 1(2), 264–273.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IDM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeba, A. A., Umar, A., Asis, M., Lisanty, N., Tahir, S. Z. Bin, Suharyanto, A., & Cahyani, H. (2021). The Influence of the Level of Public Awareness and Public Understanding of the Rules on the Achievement of Locally Generated Revenue (PAD) Targets through the Property Tax (PBB) Collection Process. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3756–3763.
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi terhadap manajemen stres kerja. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 103–111.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204–216.
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Influence of Knowledge Management , Skills and Attitudes Toward Employee Performance. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior*. Salemba Empat Press.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sumaryo, P., Razali, R., Keumala, A., & Lhokseumawe, I. (2023). The Influence of Professionalism Competence on Employee Performance Through Education & Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. *Lakip 2019*, 1584–1590. <https://doi.org/10.46254/au01.20220359>
- Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat o. 5(1), 46–53.