



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV UNIT KEBUN BAH JAMBI

Dwi Silvana¹⁾ *, Marisi Butarbutar²⁾, Sherly³⁾, Sudung Simatupang⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: dwisilvana8@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi interpersonal, kerja sama tim dan kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. 2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. Penelitian ini menggunakan metode desain penelitian lapangan dan kepustakaan. Populasi dan sampel pada penelitian adalah karyawan bagian SDM dan Umum pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi yang berjumlah 40 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1. Komunikasi interpersonal, kerja sama tim serta kinerja karyawan sudah baik. 2. Terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim melalui kinerja karyawan. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan

Abstract

The aims of this research were: 1. To find out the description of interpersonal communication, teamwork and employee performance at PTPN IV Kebun Bah Jambi Unit. 2. To determine the effect of interpersonal communication and teamwork on employee performance at PTPN IV Kebun Bah Jambi Unit. This research uses field research design methods and literature. The population and sample in this research were employees of the HR and General Affairs division of PTPN IV Bah Jambi Plantation Unit, totaling 40 people. The types of data used in this research are qualitative data and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques were carried out using questionnaires, interviews and documentation. Test the research instrument using the validity test and reliability test. The analysis technique used is the normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of the research can be concluded: 1. Interpersonal communication, teamwork and employee performance are good. 2. There is a positive influence between interpersonal communication and teamwork on employee performance both simultaneously and partially. 3. There is a moderately high correlation between interpersonal communication and teamwork with employee performance. 4. Hypothesis H_0 is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between interpersonal communication and teamwork on employee performance at PTPN IV Kebun Bah Jambi Unit simultaneously and partially.

Keywords: Interpersonal Communication, Teamwork and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Bah Jambi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak dan inti. PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi menyadari pentingnya mutu produk terhadap pelanggan dan pihak yang terkait serta pengelolaan lingkungan yang terprogram dan terencana, baik dalam pengolahan minyak dan inti maupun lingkungan diluar perusahaan, maka dari itu sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam mendukung pekerjaan di bidang administrasi lainnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai melalui SKP dan Perilaku Kerja. Menurut (Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Nomor : 04.01/KPTS/24/VII/Pemberlakuan Pedoman Perilaku/, 2020), kinerja karyawan dapat dilihat pada aspek kinerjanya yaitu disiplin, ketepatan waktu, ketepatan hasil, dan inisiatif.

Berdasarkan hasil wawancara melalui Krani 1 SDM pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terdapat pada aspek ketepatan waktu, fenomena yang terjadi bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang dan lebih cepat pulang padahal jam operasionalnya belum selesai. Sedangkan pada aspek inisiatif, terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu memberikan ide-ide atau saran sehingga tidak mampu memecahkan masalah yang terjadi didalam pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi. Menurut (Pakpahan et al., 2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melalui melakukan komunikasi yang baik kemungkinan penurunan kinerja dalam suatu organisasi dapat dihindari. Adapun aspek komunikasi interpersonal

yaitu, keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan.

Berdasarkan hasil wawancara melalui Krani 1 SDM pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi komunikasi interpersonal belum optimal. Hal ini terdapat pada aspek keterbukaan ialah kurangnya keterbukaan mengenai informasi antara karyawan melalui atasan dikarenakan karyawan merasa segan untuk menyampaikan informasi secara langsung kepada atasan. Fenomena yang terjadi pada aspek empati yaitu kurangnya rasa empati antar karyawan dikarenakan karyawan tidak ada rasa ingin bekerja sama dalam satu tim dan tidak ada saling menghargai sesama karyawan didalam tim.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerja sama tim. Menurut (Simanjuntak et al., 2018) kerja sama tim (*teamwork*) mempengaruhi kinerja karyawan. Sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama akan lebih mudah diperoleh melalui melakukan kerja sama tim dari pada melakukan melalui sendiri. Adapun aspek kerja sama tim yaitu kerja sama, kepercayaan, dan kejelasan peran.

Berdasarkan hasil wawancara pada Krani 1 SDM pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi kerja sama tim yang belum optimal. Hal ini terdapat pada aspek kerja sama yaitu kurang nya kerja sama antar tim sehingga tidak semua anggota kelompok bekerja dan secara tidak langsung hasil yang dikerjakan tidak mendapatkan hasil yang maksimal. Kemudian fenomena pada aspek kejelasan peran yaitu karyawan yang kurang mengetahui fungsi jabatan dan tugas nya, sehingga jabatan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai melalui keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat adanya fenomena melalui harapan mengenai komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Combe, 2014) manajemen adalah manajemen adalah pengorganisasian dan koordinasi kegiatan bisnis (atau pengaturan organisasi formal lainnya) untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Armstrong and Taylor, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah strategi, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Komunikasi Interpersonal

Menurut (Sarmiati, 2019) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.

Kerja Sama Tim

Menurut (Hadi, 2016) kerja sama tim adalah suatu kelompok kecil orang melalui keterampilan saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama, sasaran kinerja dan pendekatan yang mereka jadikan tanggung jawab bersama.

Kinerja Karyawan

Menurut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai melalui Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil (Pakpahan *et al.*, 2016) melalui hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan

Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Pematang Siantar.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Simanjuntak *et al.*, 2018), kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh melalui melakukan kerja sama tim dari pada dilakukan sendiri. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Lawasi and Triatmanto, 2017), bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memberikan dampak positif bagi karyawannya yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula. Sedangkan kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian (Lakoy, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah komunikasi dan kreativitas. Kerja sama tim dibangun oleh kepercayaan.

METODE

Tempat penelitian yang dilakukan di PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi yang beralamat di Kecamatan Jawa Maraja Bah Jambi, Kabupaten Simalungun. Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi yang berjumlah 40 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan

dianalisis secara deskriptif kualitatif serta deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN **Analisis Deskriptif Kualitatif**

Melalui menggunakan rumus berikut, kelas interval memiliki taraf untuk menentukan bobot rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1
Bobot Interval dan Kategori Taraf Respon Responden

Bobot Interval	Komunikasi Interpersonal, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Gambaran Komunikasi Interpersonal

Pada aspek keterbukaan melalui parameter kejujuran dalam memberikan tanggapan berada pada bobot rata-rata 3,30 melalui taraf cukup baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa segan kepada atasan untuk menyampaikan saran, pendapat dan kritik, sehingga kurang keterbukaan antara karyawan dan pimpinan. Pada parameter tanggung jawab menyampaikan informasi berada pada bobot rata-rata 3,85 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan bertanggung jawab penuh atas informasi yang diterima dan disampaikan kembali kepada rekan kerja untuk peningkatan maupun pengevaluasi hasil kinerja. Pada parameter sikap karyawan menerima masukan dari orang lain berada pada bobot rata-rata 3,88 melalui taraf sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan menerima sangat baik dan berlapang dada masukan atau saran dari atasan dalam rangka pengevaluasian diri karyawan, sehingga diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam pencapaian target kerja.

Pada aspek empati melalui parameter kemampuan bekerja sama melalui orang lain berada pada bobot rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Terdapat beberapa karyawan yang kurang mampu bekerja sama

melalui rekan kerja lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada parameter memahami sikap, pendapat dan perilaku orang lain berada pada bobot rata-rata 3,90 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan memiliki sikap yang dewasa serta kematangan dalam berpikir, sehingga karyawan mampu menerima pendapat dan memahami perilaku orang lain melalui baik. Pada parameter perasaan ketika berkomunikasi melalui orang lain berada pada bobot rata-rata 4,03 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan merasa *care*, dan sportif ketika berkomunikasi melalui orang serta dalam pengucapannya tidak mengandung unsur sara dan diskriminatif.

Pada aspek dukungan melalui parameter mendukung komunikasi interpersonal berada pada bobot rata-rata 4,13 melalui taraf respon baik. Hal ini dilihat melalui cara karyawan menggunakan bahasa yang baik, sopan, mudah mengerti dan dipahami oleh karyawan serta tidak ada mengandung unsur deskriminasi dalam pengucapannya. Pada parameter memberi keputusan berada pada bobot rata-rata 3,60 taraf respon baik. Hal ini dilihat dari karyawan yang berpartisipasi dalam mengambil keputusan didalam kerja. Pada parameter berkomunikasi melalui atasan melalui bobot 4,35 taraf respon sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa terjalinnya komunikasi yang baik karyawan antara pimpinan dan atasan.

Pada aspek rasa positif melalui parameter setiap karyawan dalam berkomunikasi berada pada bobot rata-rata 4,20 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan bersikap sopan dan menggunakan bahasa yang baik dan tidak kasar serta saling menghargai saat melakukan komunikasi melalui lawan bicaranya. Pada parameter kemampuan menghargai keberadaan orang lain berada pada bobot rata-rata 3,90 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan menghargai keberadaan orang lain melalui cara menyapa, mengajak bergabung untuk membicarakan suatu hal yang berkaitan

melalui pekerjaan maupun tidak. Pada parameter dukungan karyawan agar terjalannya komunikasi yang efektif berada pada bobot rata-rata 3,95 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan saling mengkoordinasikan pekerjaan antar bagian pos kerja, sehingga komunikasi tetap berjalan melalui baik.

Pada aspek kesetaraan melalui parameter menempatkan diri didalam perbedaan melalui parameter berada pada bobot 3,83 taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mampu mengkondisikan diri dan beradaptasi terhadap lingkungan yang jalani, serta bersikap profesional dalam menghargai perbedaan. Parameter kesadaran dalam kesetaraan berada pada bobot 3,98 taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan sadar dan mengetahui bahwa seluruh karyawan memiliki kesetaraan yang sama yaitu dalam satu naungan perusahaan dan yang membedakan hanya kedudukan dan jabatan. Parameter pengakuan dalam kesetaraan berada pada bobot 3,88 taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa seluruh karyawan mengakui akan kesetaraan yang ada di area kerja, seluruh karyawan memiliki tugas, hak, fungsi dan kewajiban dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Dilihat dari uraian di atas, komunikasi interpersonal yang ada di PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi memiliki bobot rata-rata 3,87 melalui taraf respon baik. Untuk bobot rata-rata tertinggi pada aspek dukungan melalui parameter berkomunikasi melalui atasan melalui bobot 4,35 taraf sangat baik. Bobot terendah pada aspek keterbukaan melalui parameter bagaimana kejujuran anda dalam memberikan tanggapan melalui bobot 3,30 taraf cukup baik. Dan pada aspek empati melalui parameter kemampuan dalam bekerja sama melalui orang lain melalui bobot 3,30 taraf cukup baik.

Gambaran Kerja Sama Tim

Pada aspek kerja sama melalui parameter kemampuan kerja sama antar karyawan saat bekerja berada pada rata-rata 3,38 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini

karena adanya karyawan bersikap saling tidak peduli antara satu melalui yang lainnya sehingga karyawan hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakannya saja tanpa mau melibatkan rekan kerja yang lain. Pada parameter keselarasan individual karyawan dalam tim berada pada rata-rata 3,80 melalui taraf cukup baik. Dikarenakan karyawan tidak bersikap peduli sesama teman kerja. Pada parameter saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik. Dikarenakan karyawan hanya fokus pada pekerjaan yang diberikan saja tanpa mau membantu rekan kerja yang lain guna mempercepat pekerjaan rekan kerjanya.

Pada aspek kepercayaan melalui parameter pengetahuan dalam bekerja berada pada rata-rata 3,38 melalui taraf respon cukup baik. Dikarenakan bahwa karyawan belum mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja. Pada parameter konsisten dalam bekerja berada pada rata-rata 4,35 melalui taraf respon sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa sikap dan perbuatan karyawan yang tidak berubah-ubah saat bekerja. Pada parameter loyalitas sesama karyawan pada saat bekerja berada pada bobot rata-rata 4,28 melalui taraf respon sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Pada aspek kejelasan peran melalui parameter pembagian jabatan di perusahaan berada pada rata-rata 3,80 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan membagi jabatan kepada karyawan seluruh divisional dan memberikan beban dan tanggung jawab kepada karyawan. Pada parameter pembagian tugas di tempat kerja berada pada bobot rata-rata 3,35 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan pimpinan kurang membagi tugas secara merata kepada karyawan. Pada parameter hak dan kewajiban berada pada bobot rata-rata 4,20 melalui taraf respon baik. Hal ini dilihat bahwa pimpinan memberikan hak karyawan berupa gaji dan tunjangan dan memberikan

kewajiban kepada karyawan berupa pekerjaan.

Dari total respon responden mengenai kerja sama tim terdapat hasil yang berada pada rata-ran 3,77 melalui taraf respon baik. Bobot tertinggi melalui rata-ran 4,35 melalui taraf respon sangat baik berada pada aspek kepercayaan melalui parameter konsisten dalam bekerja. Bobot terendah pada aspek kejelasan peran melalui parameter kejelasan pembagian tugas ditempat kerja melalui bobot 3,35 melalui taraf respon cukup baik.

Gambaran Kinerja Karyawan

Pada aspek disiplin melalui parameter masuk kerja tepat waktu berada pada bobot rata-ran 3,95 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan datang tepat waktu. Selanjutnya pada parameter bekerja sesuai melalui SOP berada pada rata-ran 3,95 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa seluruh karyawan menaati semua peraturan yang ada diperusahaan dan mengikuti SOP (Standar Operasional Perusahaan) seperti tata cara berpakaian, dan kerapian. Pada parameter mematuhi absensi kehadiran berada pada rata-ran 3,90 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan selalu hadir pada saat jam bekerja, jika ada keperluan yang mendesak karyawan dapat memberitahukan kepada pimpinan melalui mengkonfirmasi langsung.

Pada aspek ketepatan waktu melalui parameter ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-ran 3,30 melalui taraf cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya melalui optimal sesuai melalui waktu dan target yang diberikan perusahaan. Pada parameter kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-ran 3,90 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan melakukan pekerjaan pada hari yang sama dan tidak menunda-nunda pekerjaan di keesokan harinya. Selanjutnya pada parameter kemampuan dalam memanfaatkan waktu yang berada pada rata-ran 3,90 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan melalui hasil pekerjaan

yang sesuai melalui yang diharapkan oleh atasan.

Pada aspek ketepatan hasil melalui parameter kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-ran 3,90 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan. Pada parameter kualitas pekerjaan yang dihasilkan berada pada rata-ran 3,93 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai melalui yang diharapkan atasan dan sesuai melalui prosedur perusahaan. Selanjutnya pada parameter ketelitian karyawan pada saat bekerja berada pada rata-ran 3,73 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa tingginya ketelitian karyawan pada saat bekerja dan dapat dilihat dari pencapaian target yang telah diselesaikan.

Pada aspek inisiatif melalui parameter inisiatif untuk saling membantu dalam bekerja berada pada rata-ran 3,83 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan karyawan mau saling membantu rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, karena karyawan memiliki pekerjaan masing-masing. Pada parameter memberikan ide-ide atau solusi dalam bekerja berada pada rata-ran 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan karyawan kurang berpartisipasi dalam memberikan ide-idenya mengembangkan organisasi maupun mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Selanjutnya pada parameter sikap peduli antar sesama rekan kerja berada pada rata-ran 3,95 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan bersikap peduli melalui pekerjaan yang dikerjakan rekan kerjanya.

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki bobot rata-ran 3,79 melalui taraf respon baik. Untuk bobot tertinggi yaitu melalui bobot rata-ran 3,95 melalui taraf respon baik berada pada aspek disiplin melalui parameter karyawan masuk kerja tepat waktu dan parameter bekerja sesuai melalui SOP. Sedangkan bobot terendah melalui bobot rata-ran 3,30 melalui taraf

respon cukup baik pada aspek ketepatan waktu melalui parameter ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada aspek inisiatif melalui parameter karyawan dalam memberikan ide-ide atau saran dalam bekerja.

Analisis Deskriptif Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5,099	6,618	
Komunikasi	.327	.115	.314
1 Interpersonal			
Kerja Sama Tim	.512	.114	.539

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 5,099 + 0,327 X_1 + 0,512 X_2$, artinya jika komunikasi naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,327 satuan. Jika kerja sama tim naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,512 satuan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi.

Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3

Hasil Regresi Linier Sederhana Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	15,279	7,633	
1 Komunikasi Interpersonal	.521	.131	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 15,279 + 0,521 X_1$ artinya jika komunikasi interpersonal naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,521 satuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4

Hasil Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19,020	4,862	
1 Kerja Sama Tim	.634	.115	.666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$\hat{Y} = 19,020 + 0,634X$ artinya jika kerja sama tim naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,634 satuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5

Komunikasi Interpersonal dan Kerja Sama Tim melalui Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.519	4,091

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Menurut korelasi (r) = 0,738 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal, kerja sama tim melalui kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. Kemudian diperoleh

bobot koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,544 artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan (Y) pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi sebesar 54,4% dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal (X_1) dan kerja sama tim (X_2), sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada variabel ini.

Tabel 6
Komunikasi Interpersonal melalui Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543 ^a	,295	,276	5,021

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,543 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara komunikasi interpersonal melalui kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,295 artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan sebesar 29,5% dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya 70,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7
Kerja Sama Tim melalui Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,429	4,457

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,666 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara kerja sama tim melalui kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,444 artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan sebesar

44,4% dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim, sedangkan sisanya 55,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji F Komunikasi Interpersonal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738,843	2	369,422	22,077	,000 ^b
	Residual	619,132	37	16,733		
	Total	1357,975	39			

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Bobot F_{hitung} sebesar 22,077 > F_{tabel} sebesar 3,25 atau melalui signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya komunikasi interpersonal dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Lawasi and Triatmanto, 2017) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji t Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,002	,052
	Komunikasi Interpersonal	3,984	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Pada t_{hitung} pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 3,984 sedangkan t_{tabel} melalui $df = n - k - 1$ ($40 - 1 - 1 = 38$) sebesar 2,02439 atau melalui taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi, sebagaimana dikemukakan oleh (Pakpahan et al., 2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10
Uji t Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,912	,000
	Kerja Sama Tim	5,510	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Kemudian t_{hitung} pada variabel kerja sama tim sebesar 5,510 melalui t_{tabel} melalui $df = n - k - 1$ ($40 - 1 - 1 = 38$) sebesar 2,02439 atau melalui taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh (Simanjuntak et al., 2018) menyatakan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Evaluasi Komunikasi Interpersonal

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-rata 3,87 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Aspek keterbukaan melalui parameter kejujuran dalam memberikan tanggapan berada pada bobot rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui cara adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, adanya respon yang diberikan oleh pimpinan serta adanya keberanian dari dalam diri karyawan untuk

menyampaikan keluhan, saran dan kritikan kepada pimpinan. Selanjutnya melalui parameter tanggung jawab dalam menyampaikan informasi berada pada bobot rata-rata 3,85 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui cara adanya komunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi yang ada diantara kedua belah pihak.

Pada aspek empati melalui indikator kemampuan bekerja sama melalui orang lain berada pada bobot rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui cara adanya keterbukaan, kemauan kerja sama dan adanya timbal balik antara kedua belah pihak, sehingga dapat terciptanya hubungan kerja sama yang baik.

Pada aspek dukungan melalui parameter memberi keputusan dalam bersikap kepada orang lain berada pada bobot rata-rata 3,60 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui cara saling menghargai keputusan, memberi keputusan menggunakan bahasa yang baik, dan bersedia mendengar keputusan orang lain.

Dari evaluasi hasil komunikasi interpersonal pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi perlu ditingkatkan melalui cara adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, adanya respon yang diberikan oleh pimpinan, serta melatih para karyawan. Adapun faktor lain untuk meningkatkan komunikasi interpersonal menurut (Solomon and Theiss, 2013) yaitu percaya, sikap suportif dan sikap terbuka.

Evaluasi Kerja Sama Tim

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-rata 3,77 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek kerja sama melalui parameter kemampuan kerja sama antar karyawan pada saat bekerja berada pada rata-rata 3,38 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui cara karyawan saling peduli dan meningkatkan keterbukaan antar sesama, serta pimpinan

memberikan pengarahan, motivasi dan pengawasan agar selalu meningkatkan kekompakan dalam bekerja. selanjutnya melalui parameter saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat di tingkatkan melalui carakaryawan mau membantu rekan kerja yang lain guna mempercepat pekerjaan rekan kerjanya.

Pada aspek kepercayaan melalui parameter pengetahuan dalam bekerja berada pada bobot rata-rata 3,38 melalui taraf cukup baik. Sebaik karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup luas dalam bekerja. Pada aspek kejelasan peran melalui parameter kejelasan pembagian tugas ditempat kerja berada pada rata-rata 3,35 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui cara membagikan pekerjaan sesuai melalui *job spesifiction* dan *job description* kepada karyawan.

Dari evaluasi hasil kerja sama tim pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi perlu dilakukan peningkatan yaitu melalui cara membuat grup kerja diskusi antar lini bagian, membagikan pekerjaan sesuai melalui *job spesifiction* dan *job description* kepada karyawan, pimpinan memberikan pengarahan, pemahaman dan instruksi untuk saling meningkatkan kerja sama. Adapun faktor lain untuk meningkatkan kerja sama tim menurut (Hadi, 2016) yaitu, interaksi tim, ketertarikan pribadi terhadap tim, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-rata 3,79 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek ketepatan waktu melalui parameter ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik, sebaiknya karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya melalui optimal sesuai melalui waktu dan target yang diberikan perusahaan.

Pada aspek ketepatan hasil melalui parameter ketelitian dalam bekerja berada pada bobot rata-rata 3,73 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Pada aspek inisiatif melalui parameter inisiatif untuk saling membantu dalam bekerja berada pada rata-rata 3,83 melalui taraf baik, hal ini dapat dilihat seorang karyawan harus bersikap saling membantu melalui rekan kerja yang lain guna mempercepat pekerjaan yang ada. Selanjutnya pada parameter memberikan ide-ide atau solusi dalam bekerja berada pada rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan kepada karyawan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi sesuai melalui bidang dan kemampuan karyawan.

Dari evaluasi hasil kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi perlu dilakukan evaluasi yaitu melalui cara meningkatkan keterbukaan antar sesama, serta pimpinan memberikan pengarahan, motivasi dan pengawasan, pemberian pelatihan kepada karyawan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi sesuai melalui bidang dan kemampuan karyawan. Adapun faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut (Sitinjak *et al.*, 2021) yaitu kuantitas, kualitas, waktu, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komunikasi interpersonal berdasarkan aspek keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesetaraan diperoleh bobot rata-rata taraf respon baik. Untuk bobot rata-rata tertinggi pada aspek dukungan melalui parameter berkomunikasi melalui atasan. Bobot terendah pada aspek keterbukaan melalui parameter kejujuran dalam memberikan tanggapan dan pada aspek

- empati melalui parameter kemampuan dalam bekerja sama melalui orang lain.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kerja sama tim berdasarkan aspek kerja sama, kepercayaan, dan kejelasan peran mendapat bobot rata-rata respon baik. Bobot tertinggi taraf respon baik berada pada aspek kepercayaan melalui parameter integritas dan keyakinan dalam bekerja. Bobot terendah pada aspek kerja sama melalui parameter kemampuan kerja sama antar karyawan pada saat bekerja dan pada aspek kejelasan peran melalui parameter pembagian tugas di lingkungan kerja.
 3. Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang kinerja karyawan berdasarkan aspek disiplin, ketepatan waktu, ketepatan hasil, dan inisiatif mendapat bobot rata-rata taraf respon baik. Untuk bobot tertinggi taraf respon baik berada pada aspek disiplin melalui parameter masuk kerja tepat waktu dan pada aspek ketepatan waktu melalui parameter kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu yang ada. Bobot terendah taraf respon cukup baik pada aspek melalui parameter inisiatif untuk saling membantu dan parameter dalam memberikan ide-ide atau solusi dalam bekerja.
 4. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi.
 5. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh respon yaitu terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim melalui kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi. Kemudian bobot tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal dan kerja sama tim.
 6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan

signifikan antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi.

7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal melalui kinerja karyawan dan kerja sama tim melalui kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi.

Saran

1. Untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, hal ini dapat ditingkatkan melalui cara adanya keterbukaan, kemauan kerja sama dan adanya timbal balik antara kedua belah pihak antara pimpinan dan bawahan, adanya respon yang diberikan oleh pimpinan, serta melatih para karyawan, sehingga dapat terciptanya hubungan kerja sama yang baik antara karyawan dan bawahan.
2. Untuk mewujudkan kerja sama tim yang ada di PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi, khususnya terkait melalui peningkatan komitmen terhadap tujuan bersama. Peningkatan komitmen terhadap tujuan dapat dilakukan melalui cara membuat kesepakatan tentang peraturan kerja, pembagian kerja, jadwal kerja, serta sanksi yang diberikan pada anggota tim yang tidak berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pada saat briefing pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar saling membantu sesama rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi sesuai melalui bidang dan kemampuan karyawan.
4. Sehubungan melalui keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang ada mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN IV Unit

Kebun Bah Jambi, sebagai bagian bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, kepuasan kerja, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook Of. **Human Resource Management Practice**. The SAGE Handbook of Human Resource Management (thirteenth). (Kogan & CLA). london. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Combe, C. (2014). **Introduction to Management**. (Bell and Bain). oxford.
- Hadi, I. (2016). **Manajemen Keselamatan Pasien**. (Deepublish, B.U). Yogyakarta.
- Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Nomor : 04.01/KPTS/24/VII/**Pemberlakuan Pedoman Perilaku**/ (2020).
- Lakoy, A. C. (2015). **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado**. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). **Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 2374–2376.
- Pakpahan, G. E., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2016). **Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)**. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 26–32.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 tentang **Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara** (2022).
- Sarmiati, E. R. R. (2019). **Komunikasi Interpersonal**. (IRDH). malang.
- Simanjuntak, Lamtiur, Lie, D., Efendi, E., & Irawan, A. (2018). **Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar**. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., & Sungkawati, E. (2021). **Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)**. (Hartini, Ed.). (S.I. Media) Bandung.
- Solomon, Denise and Theiss, J. (2013). **Interpersonal Communication**. (Bathgate, L). new york.