

Dampak Kinerja Karyawan Ditinjau dari *Job Characteristics* dan Komunikasi *Interpersonal* di Dinas Sosial Kota Bandung

Firda Destriani, Harianto Simarmata, Dikdik Purwadisastra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: firdadestriani12@gmail.com; hariantosimarmata@unibi.ac.id; dikdiknurtanio@unibi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job characteristics*, komunikasi *interpersonal* dan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Sosial Kota Bandung yang berjumlah 73 orang responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*, sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian bahwa keadaan *job characteristics* berada pada kategori cukup rendah dan keadaan komunikasi *interpersonal* berada pada kategori cukup rendah serta keadaan kinerja karyawan berada pada kategori cukup rendah. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi, variabel *job characteristics* terhadap kinerja karyawan sebesar 22.1%, variabel komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja karyawan sebesar 51.1%, variabel *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja karyawan sebesar 55.9%. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan *job characteristics* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 3.121 > t_{tabel} 1.994$ dengan nilai $sig\ 0.000 < 0.05$, serta komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 7.561 > t_{tabel} 1.994$ dengan nilai $sig\ 0.003 < 0.05$, dan secara simultan *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} 46.571 > f_{tabel} 3.123$ dengan nilai $sig\ 0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: *Job characteristics*, Komunikasi *Interpersonal*, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to know the description and to find out how much the influence of job characteristics, interpersonal communication and employee performance. The method used in this research is descriptive and verification with a quantitative approach. The population used in this study were all employees at the Bandung City Social Service, totaling 73 respondents using probability sampling technique, saturated sample. Based on the results of the study that the state of job characteristics, interpersonal communication, and the state of employee performance is in the fairly low category. Based on the results of the coefficient of determination, job characteristics variable on employee performance is 22.1%, interpersonal communication variable on employee performance is 51.1%, job characteristics and interpersonal communication variables on employee performance is 55.9%. The partial results show that job characteristics have a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} 3.121 > t_{table} 1.994$ with a sig value of $0.000 < 0.05$, and interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} 7.561 > t_{table} 1.994$ with a sig value of $0.003 < 0.05$, and simultaneously job characteristics and interpersonal communication have a positive and significant effect on employee performance with $f_{count} 46.571 > f_{table} 3.123$ with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Job characteristics, Interpersonal Communication, Employee Performance.*

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi salah satunya instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerja selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2016:260) Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan disebut kinerja. Kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sebagai wujud tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dari data Tahunan Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Bandung sebagai berikut.

Tabel 1. Data Tahunan Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Bandung

NO	INDIKATOR KINERJA KARYAWAN	SATUAN	TAHUN		
			TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022
1	Kinerja Dalam Membantu Kebutuhan Dasar Warga Tidak Mampu	%	78.16 (Tidak Tercapai)	100 (Tercapai)	86.42 (Tidak Tercapai)
2	Kinerja Dalam Memberikan Orientasi Pelayanan Masyarakat	%	91.45 (Tidak Tercapai)	86.37 (Tidak Tercapai)	85.54 (Tidak Tercapai)
3	Kinerja PPKS	%	84.61 (Tidak Tercapai)	93.45 (Tidak Tercapai)	93.89 (Tidak Tercapai)

Sumber: Data Tahunan Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Bandung (2023)

Ket: < 100 = “Tidak Tercapai”

100 = “Tercapai”

> 100 = “Sangat Tercapai”

Berdasarkan pada tabel 1.1 terbukti bahwa adanya beberapa penurunan penilaian kinerja karyawan serta ada juga yang mengalami peningkatan pada kinerja karyawan dengan rata-rata mendapatkan predikat “Tidak Tercapai”. Dengan perincian sebagai berikut, pada indikator “Kinerja Dalam Membantu Kebutuhan Dasar Warga Tidak Mampu” tahun 2021 indikator ini mencapai kenaikan sebesar 21,84% sementara, ditahun 2022 indikator ini mengalami penurunan sebesar 13,76%. Pada indikator “Kinerja Dalam Memberikan Orientasi Pelayanan Masyarakat” tahun 2021

indikator ini mengalami penurunan sebesar 5,08% dan terjadi lagi penurunan di tahun 2022 sebesar 0,83%. Pada indikator “Kinerja PPKS” tahun 2021 mencapai kenaikan sebesar 8,84% dan indikator ini mencapai kenaikan lagi di tahun 2022 sebesar 0,44%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Bandung tahun 2020-2022 mengalami fluktuatif dan rata-rata mendapatkan nilai “Tidak Tercapai”.

Menurut Hackman and Oldham dalam Yusuf & Hayati (2022:1425) *job characteristics* merupakan suatu sistem atau faktor situasi yang dapat mempengaruhi psikologi serta perilaku karyawan mengenai perancangan kembali pekerja (*work work*) untuk menentukan kapan dan apakah pekerjaan yang sudah dirancang ulang (*workjob*) akan memberi kebermanfaatan.

Menurut DeVito (2013:5) terjadinya pertukaran pesan verbal maupun non verbal yang terjadi antara dua orang atau lebih yang saling terhubung disebut komunikasi *interpersonal*. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa dalam sebuah instansi terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial dan tingkat profesional yang berbeda dalam bekerja untuk tujuan yang sama. Artinya dengan adanya komunikasi *interpersonal* yang baik menyebabkan antara pekerja akan mudah menyampaikan ide-ide, tujuan instansi dengan sangat jelas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi kajian utama dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan rata-rata nilai kinerja karyawan dari 3 indikator dari Data Tahunan Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Bandung yang mengalami fluktuatif dan penurunan dari tahun 2020-2022 berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada instansi di Dinas Sosial Kota Bandung masih kurang baik karena rata-rata mendapatkan predikat “Tidak Tercapai”. *Job characteristics* menunjukkan bahwa karyawan masih kurang menerima pekerjaan dengan ragam keterampilan sehingga karyawan tersebut merasa bosan, masih banyak karyawan yang menerima pekerjaan tidak sesuai dengan jabatannya, dan setiap

pekerjaan yang telah selesai tidak mendapatkan evaluasi dari rekan atasan. Komunikasi *interpersonal* menunjukkan karyawan masih kurang terbuka saat berkomunikasi, masih banyak karyawan yang belum bisa memahami perasaan orang lain ketika terjadinya komunikasi dan masih banyak karyawan yang kurang spontan atau kaku saat berkomunikasi.

Dari latar belakang masalah tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kinerja Karyawan Ditinjau dari *Job Characteristics* dan Komunikasi *Interpersonal* di Dinas Sosial Kota Bandung”.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang berfokus pada diskusi tentang bagaimana manusia dapat mencapai tujuan terbaik mereka, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan disiplin pekerja. Agar tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat harus bisa sukses tercapai.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2016:260) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge (2016:260) Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.3 Perilaku Organisasi

Menurut Maulidiyah et al (2022:1) Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari tingkah laku atau perilaku seseorang dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu.

2.4 *Job characteristics*

Menurut Hackman and Oldham dalam Yusuf & Hayati (2022:1425) *Job characteristics* merupakan suatu sistem atau faktor situasi yang dapat mempengaruhi psikologi serta perilaku karyawan mengenai perancangan kembali pekerja (*work work*) untuk menentukan kapan dan apakah pekerjaan yang sudah dirancang ulang (*workjob*) akan memberi kebermanfaatan.

Menurut Hackman & Oldham dalam Yusuf & Hayati (2022:1425) *Job*

characteristics dideskripsikan ke dalam lima indikator inti yaitu:

1. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*).
Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas Tugas (*Task Identity*).
Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*).
Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (*Autonomy*).
Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
5. Umpan Balik (*Feedback*).
Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.5 Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito (2013:5) Komunikasi *interpersonal* adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal yang terjadi antara dua orang atau lebih yang saling terhubung.

Komunikasi *interpersonal* merupakan komunikasi paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang. DeVito dalam Aprilia & Winduwati (2023:18) terdapat beberapa macam efektifitas komunikasi *interpersonal* antara lain:

1. Keterbukaan (*Openness*), yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam menghadapi hubungan antar pribadi. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan

komunikasi antar pribadi yang efektif. Keterbukaan adalah pengungkapan reaksi atau tanggapan terhadap situasi yang dihadapi serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan untuk memberikan tanggapan masa kini tersebut.

2. Empati (*Emphaty*), yaitu rasa atau kemampuan dalam diri untuk memahami dan merasakan perasaan berdasarkan cerita atau pengalaman seseorang. Selain itu juga paham mengenai motivasi dan tindakan yang ingin diberikan.
3. Dukungan (*Suppotiveness*), yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Dalam komunikasi *interpersonal* diperlukan sikap memberi dukungan dari pihak komunikator agar komunikan mau berpartisipasi dalam komunikasi.
4. Rasa positif (*positivenes*), seseorang harus memiliki perasaan dan sikap positif terhadap dirinya, mendorong orang lain efektif berpartisipasi dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi efektif.
5. Kesetaraan atau Kesamaan (*Equality*), yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai suatu yang penting untuk disumbangkan.

3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu sumber data primer dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner serta mengumpulkan data sekunder dengan studi kepustakaan. Populasi penelitian diambil dari seluruh karyawan ASN Dinas Sosial Kota Bandung sejumlah 73 orang dan pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan ASN Dinas Sosial Kota Bandung yaitu 73 orang.

Pengujian instrument dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas

menggunakan bantuan SPSS versi 24 yang disebarkan kepada 30 orang responden dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.361) maka dikatakan valid. Kemudian uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach alpha* jika > 0.70 maka dikatakan item pernyataan tersebut reliabel. Hasil pengujian instrument pada penelitian ini diperoleh bahwa item pernyataan dikatakan valid dan reliabel.

Pengujian data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, koefisien regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji f.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 73 responden yang disebarkan kepada kriteria sampel yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan karakteristik seperti berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤1 tahun	0	0%
2-4 tahun	28	38%
5-6 tahun	13	18%
≥6 tahun	32	44%
Total	73	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Data dikumpulkan berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 73 responden, terdapat gambaran mengenai variabel *job characteristics*, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

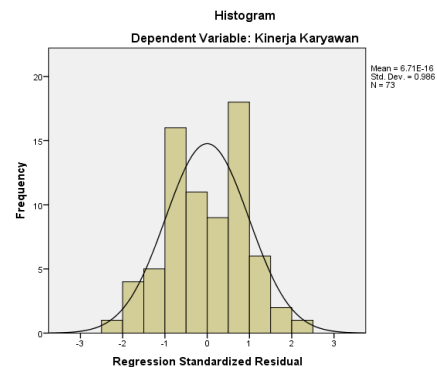
Tabel 3. Tanggapan Responden

Variabel	Rata-rata	Keterangan
<i>Job Characteristics</i>	2.95	Cukup Rendah
Komunikasi Interpersonal	2.83	Cukup Rendah
Kinerja Karyawan	3.30	Cukup Rendah

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

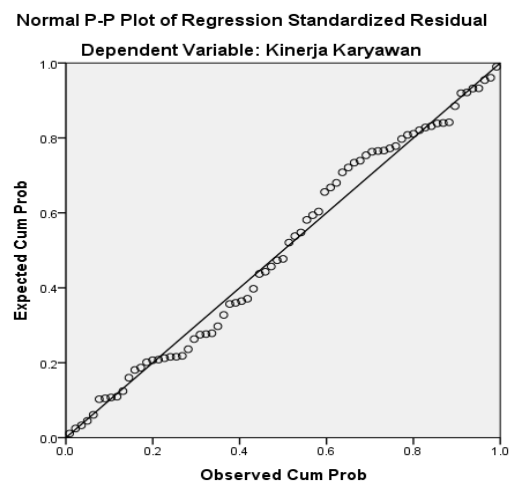
4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas.



Sumber: Diolah data SPSS (2023)
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 1 pada grafik histogram membentuk pola lonceng (*bell shaped*) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi klasik normalitas.



Sumber: Diolah data SPSS (2023)
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plots

Berdasarkan Gambar 2 Penyebaran data atau titik-titik plot mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan data memenuhi syarat asumsi klasik normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92776203
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.067
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Dari hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang terdapat pada tabel 4.7 diperoleh *Asymp.Sig (2-tailed)* 0.200, dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* konsisten dengan hasil uji grafik sebelumnya.

4.2 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan Tolerance dan VIF

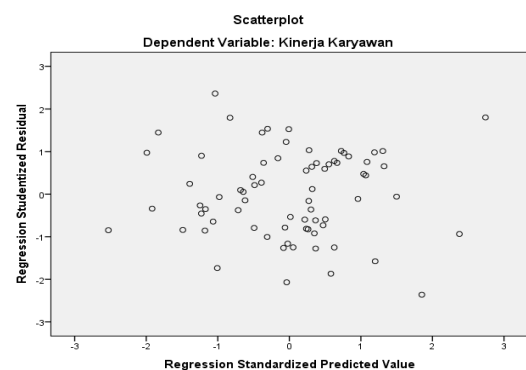
Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	<i>Job characteristics</i>	.888	1.126	Tidak terjadi multikolinearitas
	<i>Komunikasi Interpersonal</i>	.888	1.126	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat variabel *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* independen satu dengan yang lain. Pengertian *independent* tersebut adalah tidak ditemukannya korelasi yang kuat antar variabel *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* yang diketahui dari nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel *independent* dalam model regresi.

4.3 Uji Heterokedasitas



Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedasitas karena titik-titik data pada gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau tidak terkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data tersebut tidak terjadi masalah heterokedasitas.

4.4 Koefisien Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	22.266	4.910
	<i>Job characteristics</i>	.260	.083
	<i>Komunikasi Interpersonal</i>	.590	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS (2023)(2023)

4.5 Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.559	6.012
a. Predictors: (Constant), Komunikasi <i>Interpersonal</i> , <i>Job characteristics</i>				

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Dari Tabel 7 di atas terlihat bahwa korelasi antara variabel *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0.756 atau 75,6%. Nilai itu tergolong dalam interval “Kuat”. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* adalah sangat tinggi/kuat.

4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Job characteristics* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.210	8.046
a. Predictors: (Constant), <i>Job characteristics</i>				

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel *job characteristics* berpengaruh sebesar 0.221 atau 22.1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 77.9% (100%-22,1%) dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Komunikasi *Interpersonal* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.504	6.371
a. Predictors: (Constant), Komunikasi <i>Interpersonal</i>				

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi *interpersonal* berpengaruh sebesar 0.511 atau 51.1% terhadap kinerja karyawan dan sebesar 48.9% (100%-51.1%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Adapun pengaruh secara simultan antara variabel tersebut akan menghasilkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi *Job characteristics* (X_1) dan Komunikasi *Interpersonal* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.559	6.012
a. Predictors: (Constant), Komunikasi <i>Interpersonal</i> , <i>Job characteristics</i>				

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) *job characteristics* (X_1) dan Komunikasi *Interpersonal* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.559. Hal ini berarti variabel *job characteristics* (X_1) dan komunikasi *interpersonal* (X_2) berkontribusi sebesar 55.9% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 44.1% (100%-55.9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis.

4.8 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Kriteria

pengujian adalah menerima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{tabel} diperoleh dari α tertentu (0.05) rumusnya adalah $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k)$ dimana n adalah banyaknya sampel, dan k adalah banyaknya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebas ada 2 yaitu X_1 dan X_2 , atau dengan memperhatikan probabilitas dan degree of freedom (df) diperoleh dari $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel sebesar 73 responden, sedangkan k adalah jumlah variabel $n-k$ (73-3). Sehingga didapatkan nilai t_{tabel} pada penelitian ini 1.994.

Hasil pengujian menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t Secara Parsial *Job characteristics* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.535	.000
	<i>Job characteristics</i>	.260	.083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3.121 dan t_{tabel} 1.994, maka $3.121 > 1.994$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dan nilai Sig. adalah sebesar $0.003 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh antara *job characteristics* terhadap kinerja karyawan.

4.9 Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), disajikan pada Tabel 12.

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 7.561 dan t_{tabel} 1.994, maka $7.561 > 1.994$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima dan nilai Sig. adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh antara komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji t Secara Parsial Komunikasi *Interpersonal* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.535	.000
	Komunikasi <i>Interpersonal</i>	.590	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah data SPSS (2023)

4.10 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

Kriteria pengujian adalah menerima H_0 jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, dan menolak H_0 jika $f_{hitung} > f_{tabel}$. Dimana f_{tabel} diperoleh dari $\alpha = 0.05$ dan $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2 dan $df_2 = n-k = 73-2-1 = 70$ sehingga f_{tabel} diperoleh sebesar 3.13. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*):

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3366.367	2	1683.183	46.571 ^b
	Residual	2529.962	70	36.142	
	Total	5896.329	72		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi *Interpersonal*, *Job characteristics*

Sumber: Olah data SPSS oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 13 diketahui f_{hitung} 46.571 dan f_{tabel} 3.13. Maka $46.571 > 3.13$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima yang

berarti terdapat pengaruh *job characteristics* dan komunikasi *interpersonal* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5 SIMPULAN

Dari hasil penelitian, diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Besaran pengaruh *job characteristics* terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Bandung dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi atau R^2 dengan besaran pengaruh 0.221 atau 22.1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 77.9% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dan pada penelitian ini nilai sig dari variabel *job characteristics* adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.121 > 1.994$) dan $0.000 > 0.05$ berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya *job characteristics* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Besaran pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Bandung dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi atau R^2 dengan besaran pengaruh 0.511 atau 51.1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48.9% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dan pada penelitian ini nilai sig dari variabel komunikasi interpersonal adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.561 > 1.994$) dan $0.003 > 0.05$ berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Besaran pengaruh *job characteristics* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Bandung dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi atau Adjust R Square dengan besaran pengaruh 0.559 atau 55.9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44.1% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dan pada penelitian ini nilai sig dari variabel *job characteristics* dan komunikasi interpersonal adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($46.571 > 3.123$) dan $0.000 >$

0.05 berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya *job characteristics* dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, E., & Winduwati, S. (2023). Komunikasi Antarpribadi Caregiver dan Penyintas Gangguan Mental dalam Membangun Hubungan. *Koneksi*, 7(1), 13-20.
- Mulyanto, J. C., Chandra, L., & Nugroho, A. (2014). Analisa Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312-325.
- DeVito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Fatmasari, F., & Nurdiana, N. (2022). EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, REWARD, AND PUNISHMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *SIMAK*, 20(02), 213–228. <https://doi.org/10.35129/simak.v20i02.368>
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yusuf, A., & Hayati, R. (2022). Karakteristik Pekerjaan, Kewargaorganisasian Dan Kinerja Dosen Universitas Islam Riau. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1423-1435.
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, A., M. U., Mulyati, Hadawiah, Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). *Perilaku Organisasi*. PT.GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Ridwan, M., & Hasanah, U. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN

- PENGANTONGAN PUPUK UREA-1 (PPU-1) PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. *Strategi*, 12(01). <https://doi.org/10.52333/strategi.v12i01.908>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sahliyah, F., & Zahidiyah, A. (2023). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERPEKTIF ISLAM. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 9(1), 73-106.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Tusakinah, J. A., & Fadel, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tanah Datar. *Journal Transformation of Mandalika*, 2(3), 218-224.