

The Role Of Interpersonal Communication And Work Motivation In Improving Employee Work Performance At PT PLN (PERSERO) UIP3BS UPT MEDAN

Peranan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan

Evo Marisi Tumpal Damanik ¹⁾; Tonggo Sangap Timbul Girsang ²⁾; Mery Suliyanti H.Sitanggang ³⁾
Melky F. Simatupang ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

Email: ¹⁾ evomumu44@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 November 2025]

Revised [30 Desember 2025]

Accepted [31 Desember 2025]

KEYWORDS

Interpersonal Communication,
Work Motivation, Job
Performance.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Peranan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang bertujuan untuk mengetahui peranan komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif serta menggunakan sumber data primer. Hasil penelitian ini dapat diketahui dari nilai f_{hitung} sebesar 55,564 pada taraf α 0,05. Adapun f_{tabel} diperoleh f_{tabel} sebesar 3,200, maka $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $55,564 > 3,200$ dengan *level of significant* (α) $0,001 < 0,05$ yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi (Y) adalah sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdeteksi dalam model penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

ABSTRACT

This study, titled "The Role of Interpersonal Communication and Work Motivation in Improving Employee Work Performance at PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan," aims to determine the role of interpersonal communication and motivation on employee work performance. The research method used in this study is quantitative research with primary data sources. The results of this study indicate an *F-calculated* value of 55.564 at a significance level of $\alpha = 0.05$. The *F-table* value obtained is 3.200, thus $F\text{-calculated} > F\text{-table}$ ($55.564 > 3.200$) with a significance level (α) of $0.001 < 0.05$. This means that it can be concluded that the variables of Interpersonal Communication (X1) and Motivation (X2) both have a simultaneous effect on Employee Work Performance at PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Based on the coefficient of determination test, the combined influence of Interpersonal Communication (X1) and Motivation (X2) on Work Performance (Y) is 70.3%, while the remaining 29.7% is influenced by variables not detected in this research model. The conclusion of this study is that both interpersonal communication and work motivation simultaneously influence employee work performance at PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama bagi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, sumber daya manusia dianggap memiliki peran penting, tidak hanya sebagai pelaksana tugas tetapi juga sebagai aset berharga yang memberikan kontribusi bagi organisasi.

PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang berlokasi di Jl. Listrik No.12, Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan. PT PLN (Persero) UIP3BS UPT mengalami kesenjangan dalam komunikasi antarpegawai, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Selain itu, ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan motivasi pegawai menurun, hal ini akan berdampak terhadap prestasi pegawai. Dalam hal ini kurangnya komunikasi interpersonal dan motivasi akan mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan dan mengakibatkan terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam Oktora (2023:297) mengatakan bahwa indikator komunikasi adalah:

1. Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas Komunikasi
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas Komunikasi
Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat Pemahaman Pesan
Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

Motivasi

Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam buku Priyono (2023:89) menyebutkan bahwa motivasi kerja terdiri dari indikator-indikator berikut:

- a. Tanggungjawab, artinya memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja, artinya melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang untuk maju, artinya ingin mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas kinerja, artinya ingin mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang, artinya keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Prestasi

Indikator Prestasi

Menurut Malthis dalam buku Arraniri (2021:105) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian sasaran organisasi, pencapaian sasaran unit kerja, pencapaian sasaran kelompok dan sasaran individu. Indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja.

- a. Kualitas Kerja
Bagi perusahaan baik bergerak di bidang manufaktur maupun jasa, penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
- b. Kuantitas Kerja
Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.
- c. Waktu Kerja
Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.
- d. Kerjasama
Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Dalam buku Sugeng (2022:290) mengatakan bahwa data kuantitatif merupakan jenis data penelitian yang berbentuk numerik (angka). Data kuantitatif diperoleh dengan cara mengukur karakteristik dari subjek atau objek yang diteliti sesuai konstruk atau definisi operasional variabel yang diteliti.

b. Data Kualitatif

Dalam buku Sugeng (2022:291) mengatakan bahwa data kualitatif adalah jenis data penelitian yang berupa deskripsi dari sesuatu atau fenomena yang diteliti. Data kualitatif bukan berasal dari hasil pengukuran melainkan melalui misalnya wawancara,

Dalam Penelitian tugas akhir ini, jenis data yang digunakan Peneliti adalah data kuantitatif.

Sumber Data

Dalam buku Sujarweni (2024:114) mengatakan bahwa jenis-jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

a. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.

b. Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena melalui data primer dapat memperoleh langsung informasi dari responden melalui pengisian kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Adapaun metode yang digunakan Peneliti dalam penelitian tugas akhir adalah sebagai berikut:

a. Tinjauan Pustaka

Dalam buku Sujarweni (2024:47) mengatakan bahwa tinjauan pustaka berisi teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian. Pada bagian ini dilakukan pengkajian mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia, terutama dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah.

b. Angket atau Kuesioner

Dalam buku Mustafidah (2021:124) mengatakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui.

c. Observasi

Dalam buku Sujarweni (2024:120) mengatakan bahwa observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

Dalam hal ini Peneliti menggunakan angket atau kuesioner kepada pihak PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan agar mendapat data pendukung yang lebih akurat yang diambil dari setiap jawaban responden.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh digunakan metode penelitian deskriptif. Dalam buku Sujarweni (2024:87) mengatakan bahwa penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel tersebut.

Metode ini merupakan metode penelitian ilmiah dengan memperjelas rincian data yang akan diperoleh dan ditarik kesimpulannya dengan tujuan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Peranan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan pegawai PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Karakteristik responden ditinjau berdasarkan pendidikan, usia, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Pendidikan	SMA/SMK	23	46%
	D3/D4	11	22%
	S1	16	32%
Usia	18–22 tahun	6	12%
	23–27 tahun	5	10%
	28–32 tahun	8	16%
	33–37 tahun	7	14%
	38–42 tahun	8	16%
	> 43 tahun	16	32%
Lama Bekerja	0–5 tahun	11	22%
	6–10 tahun	10	20%
	11–15 tahun	9	18%
	> 16 tahun	20	40%

Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antar skor tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka r_{tabel} *product moment*. Apabila nilai r_{hitung} > dari nilai r_{tabel} maka instrumen tersebut dikatakan valid. Nilai r_{tabel} *product moment* ini dicari pada distribusi nilai r_{tabel} statistik yang didasarkan oleh nilai df (*degree of freedom*) dalam penelitian. Rumus $df = n - 2$, dimana $n = 40$ maka $df = 50 - 2 = 48$. Lihat distribusi nilai r_{tabel} *bproduct moment* untuk $n = 48$ pada signifikan 5%. Maka ditemukan nilai R_{tabel} sebesar 0,278.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Quesioner	Person Corelation R Hitung	R Tabel 5% (48)	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	Q1	0,582	0,278	Valid
	Q2	0,657	0,278	Valid
	Q3	0,740	0,278	Valid
	Q4	0,726	0,278	Valid
	Q5	0,517	0,278	Valid
Motivasi (X2)	Q1	0,733	0,278	Valid
	Q2	0,843	0,278	Valid
	Q3	0,515	0,278	Valid
	Q4	0,673	0,278	Valid
	Q5	0,736	0,278	Valid
Prestasi (Y)	Q1	0,828	0,278	Valid
	Q2	0,799	0,278	Valid
	Q3	0,719	0,278	Valid
	Q4	0,531	0,278	Valid

(Sumber: Data dikelola 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa pernyataan valid, karena nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} adalah 0,278 sehingga kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran juga menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan secara baik atau bebas dari error, sehingga memberikan jaminan bahwa data hasil pengukuran tersebut konsisten meskipun dalam waktu yang berbeda. Atau dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi. Uji reabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka instrument tersebut reliabel.

Tabel 3 Hasil Pengujian Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	14

(Sumber: Data dikelola 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 $Y= 0,890$ maka demikian kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas

Dalam buku Sahir (2021:69) mengatakan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $>$ 0,05 maka, hipotesis diterima karena terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $<$ 0,05 maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

Uji normalitas dapat dilakukan melalui 3 pendekatan yaitu:

a. Pendekatan *Kolmogorv-smirnov*

Dalam buku Hajaroh (2022:103) mengatakan bahwa analisis *kolmogorv-smirnov* dapat digunakan untuk menguji normalitas data dengan syarat antara lain data berskala interval atau ratio (kuantitatif), data tunggal/ belum dikelompokkan pada table berdistribusi frekuensi, dapat untuk n besar maupun n kecil. Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorv-Smirnov* (1 sampel KS) dengan melihat data residualnya. Dengan ketentuan nilai signifikan diatas 0.05 ($>$ 0.05).

Tabel 4 Hasil Uji Kolmogrof-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.11784433	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.087	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.446	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.433
		Upper Bound	.459

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

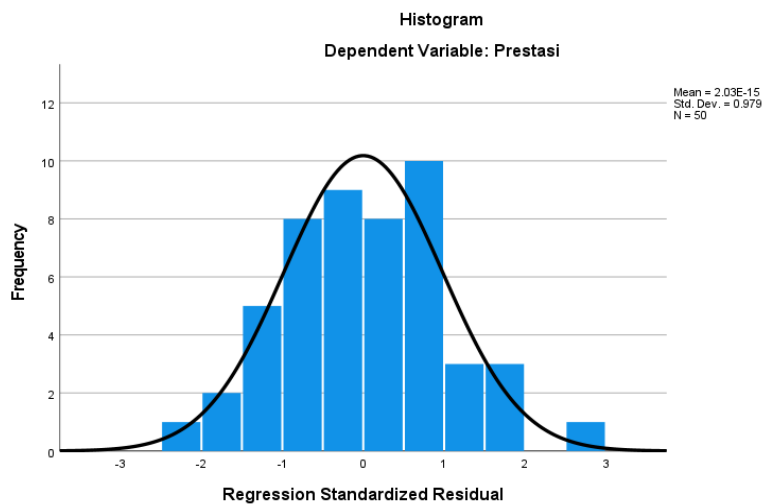
(Sumber: Data dikelola 2025)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji normalitas dapat di asumsikan jika nilai Signifikan lebih besar dari (> 0.05) maka data berdistribusi normal. Nilai signifikan pada tabel diatas sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa data diatas adalah normal.

Pendekatan Histogram

Dalam buku Zahriyah (2021:70) Uji normalitas data dengan pendekatan histogram, data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-rata. Ukuran kemiringan puncak kekiri atau kekanan disebut “kemiringan kurva” atau *skewness* Kemiringan suatu kurva dapat bertanda positif jika kurva juling ke kanan dan negatif jika kurva juling ke kiri. (*Gambar terlampir*).

Gambar 1 Grafik Histogram



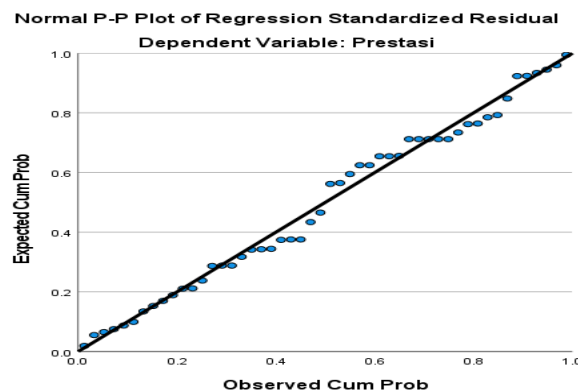
(Sumber: Data dikelola 2025)

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal karena dari data distribusi diatas tidak miring ke kanan atau ke kiri.

Pendekatan Grafik (P-Plot)

Dalam Zahriyah (2021:75) mengatakan bahwa salah satu pendekatan yang dilakukan untuk uji normalitas yaitu menggunakan uji normal probability *plot* (P-P *Plot*) yang memiliki kriteria: Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan jika titik-titik menjauh, tersebar atau tidak mengikuti garis diagonalnya maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. (*Gambar terlampir*).

Gambar 2 Grafik P-P Plot



(Sumber: Data dikelola 2025)

Berdasarkan gambar diatas pada P-P *Plot* terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Sahir dalam bukunya (2021:70) bahwa uji multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation factor* (VIP) dan Tolerance (TOL). Jika nilai TOL > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Begitu juga sebaliknya jika nilai TOL < 0,1 dan nilai VIF > dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel 5 Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.808	1.374		.589	.559		
	Komunikasi Interpersonal	.276	.087	.383	3.189	.003	.438	2.282
	Motivasi	.452	.106	.512	4.261	<.001	.438	2.282

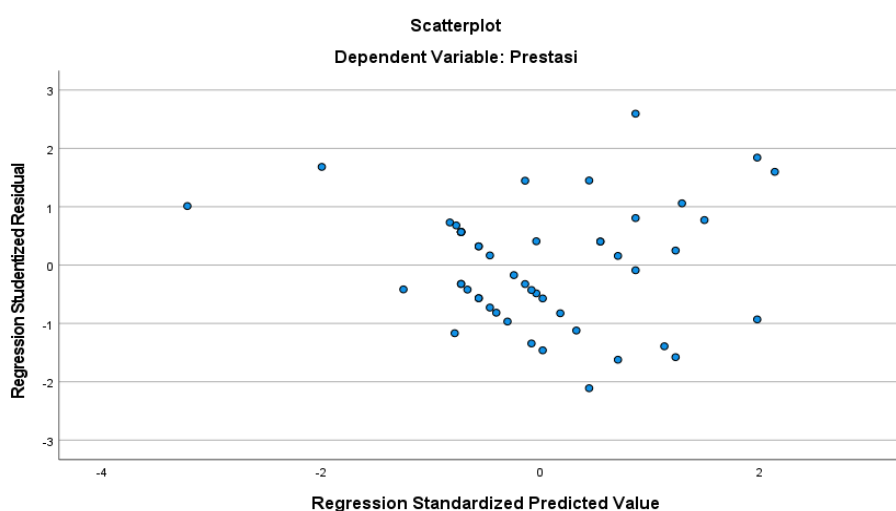
a. Dependent Variable: Prestasi

(Sumber: Data dikelola 2025)

Dapat disimpulkan dari tabel diatas diketahui bahwa VIF variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi (X2) adalah $2,282 < 10$ dan nilai *Tolerance Value* $0,438 > 0,1$, maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 Scatterplot



(Sumber: Data dikelola 2025)

Berdasarkan grafik diatas, terlihat titik titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Dalam buku Sahir (2021:71) mengatakan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Kriteria pengambilan kesimpulan dari uji autokorelasi adalah:

1. Jika $d < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
2. Jika $dU < d < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$, artinya tidak ada kesimpulan

Keterangan:

1. DW (Durbin Waston) adalah sebuah test yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (*prediction errors*) dari sebuah analisis regresi.
2. dL (Durbin Lower) dan dU (Durbin Upper) merupakan nilai tabel Durbin Waston, dimana keduanya yang menjadi patokan dalam pengambilan nilai dalam penghitungan instrumen.

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.690	1.14138	1.617

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi Interpersonal
b. Dependent Variable: Prestasi

(Gambar: Data dikelola 2025)

Diketahui:

- a. n : 50
- b. DW : 1,617
- c. dL : 1,462
- d. dU : 1,628
- e. 4-dU: 4 - 1,628 = 2,372
- f. 4-dL: 4 - 1,462 = 2,538

Dari keterangan diatas dapat dilihat perolehan hasil uji autokorelasi dengan DW = 1,617, dL = 1,462, dan dU = 1,628. Dimana dL dan dU diperoleh dari tabel DW (Durbin Waston) di skala 0,05 atau 5% di tabel K=2, dijumlah responden sebanyak 50 orang. Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa $1,628 < 1,617 < 2,372$, maka hipotesis nol diterima, artinya dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik statistika atau metode statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (prestasi) berdasarkan dua atau lebih variabel dependent (komunikasi interpersonal dan motivasi). Model regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b1. x1 + b2. x2$$

Keterangan:

- X1, X2 = Variabel bebas (komunikasi interpersonal dan motivasi)
Y = Variabel terikat (prestasi)
a = Konstanta
b1, b2 = Koefisien regresi

Adapun hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.808	1.374		.589	.559		
	Komunikasi Interpersonal	.276	.087	.383	3.189	.003	.438	2.282
	Motivasi	.452	.106	.512	4.261	<.001	.438	2.282

a. Dependent Variable: Prestasi

(Sumber: Data dikelola 2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 0,808 + 0,276 X_1 + 0,452 X_2$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika nilai segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi (Y) adalah sebesar 0,808.
2. Jika terjadi peningkatan variabel komunikasi interpersonal (X1), maka variabel prestasi (Y) akan meningkat sebesar 0,276.
3. Jika terjadi peningkatan variabel motivasi (X2), maka kinerja variabel prestasi (Y) akan meningkat sebesar 0,452.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan dalam penelitian yang didasarkan pada analisis data. Data tersebut bisa berasal dari percobaan terkontrol maupun observasi (tidak terkontrol) bertujuan untuk menguji kebenaran dari dugaan awal (hipotesis) yang telah dirumuskan oleh peneliti. Uji hipotesis tersebut terdiri dari uji t dan uji f.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (komunikasi interpersonal dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi) secara terpisah atau parsial. Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis masing-masing kelompok:
 - a) H_0 = Variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) H_a = Variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:
 - a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.808	1.374		.589	.559		
	Komunikasi Interpersonal	.276	.087	.383	3.189	.003	.438	2.282
	Motivasi	.452	.106	.512	4.261	<.001	.438	2.282

a. Dependent Variable: Prestasi

(Sumber: Data dikelola 2025)

Metode penentuan T_{tabel} memakai posisi taraf signifikansi 5%, dengan $df = n-k-1$ (pada penelitian ini ($df = 50-2-1 = 47$), sehingga didapat nilai T_{tabel} sebesar 1,678.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $3,189 > 1,678$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap Prestasi (Y), dengan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis diterima.
2. Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $4,261 > 1,678$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengenali terdapat atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pembuktian dapat dicoba dengan menyatakan

f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan derajat keberhasilan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.771	2	72.385	55.564	<,001 ^b
	Residual	61.229	47	1.303		
	Total	206.000	49			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi Interpersonal

(Sumber: Data dikelola 2025)

Keterangan:

Df (N1) = 3-1 = 2

Df (N2) = 50-3 = 47

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 55,562 pada taraf α 0,05. Adapun f_{tabel} diperoleh dengan rumus $df (N1) = k-1 = 2$ dan $df (N2) = n-k = 47$, maka diperoleh f_{tabel} sebesar 3,200, maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $55,564 > 3,200$ dengan *level of significant* (α) $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal dan motivasi sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, dengan kata lain hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R)²

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu. Jika nilai R^2 adalah nol, maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh pada variabel dependen. Jika mendekati satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.690	1.14138	1.617

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Prestasi

(Sumber: Data dikelola 2025)

Tabel diatas menjelaskan untuk hasil dari *R square* menunjukkan bahwa terdapat 0,703 *R Square*. Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi menyumbang 70,3% dari variabel komunikasi interpersonal dan motivasi, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini menyumbang 29,7% sisanya ($100\% - 70,3\%$). Variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian adalah faktor individu dan lingkungan.

Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,838 yang mengindikasikan hubungan yang sangat erat antara komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan pada range 0,6 – 0,79. Semakin besar R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
0,4-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

(Sumber: Data dikelola 2025)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,83 yang berada di range 0,8– 0,99 maka hubungan variabel bebas dengan terikat adalah sangat erat.

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengidentifikasi serta menjabarkan Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Berdasarkan Pengujian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan:

1. Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan

Dari hasil penelitian Uji T (parsial) yang mengenai peranan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, hasil pengujian secara hipotesis menunjukkan bahwa dapat diketahui komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $3,189 > 1,678$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap prestasi (Y), dengan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

2. Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan
Dari hasil penelitian Uji T (parsial) yang mengenai peranan motivasi Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan hasil pengujian secara hipotesis menunjukkan bahwa dapat diketahui motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $4,261 > 1,678$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi (Y), dengan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara variabel motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan

3. Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, dengan hasil uji secara bahwa nilai f_{hitung} sebesar 72,362 pada taraf $\alpha 0,05$. Adapun f_{tabel} diperoleh dengan rumus $df(N1) = k-1 = 2$ dan $df(N2) = n-k = 47$, maka diperoleh f_{tabel} sebesar 3,200, maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $55,564 > 3,200$ dengan *level of significant* (α) $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal dan motivasi sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, dengan kata lain hipotesis dapat diterima. Dari hasil uji R yang dihasilkan sebesar 0,703 yang mengindikasikan hubungan yang sangat erat antara komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi (Y). Disimpulkan bahwa korelasi maupun hubungan yang kuat antara variabel independen (komunikasi interpersonal dan motivasi) dengan variabel devenden (prestasi). Koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,703, nilai ini menunjukkan bahwa variabel prestasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdeteksi dalam model penelitian ini. Variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian adalah faktor individu dan lingkungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan prestasi. Dengan koefisien regresi sebesar 0,276, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan dalam variabel komunikasi interpersonal (X1) berpotensi meningkatkan prestasi (Y) sebesar 27,6% pada PT PLN (Persero) UIP3BS UT Medan.
2. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi motivasi dan prestasi. Dengan koefisien regresi sebesar 0,452, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan dalam variabel motivasi (X2) berpotensi meningkatkan prestasi (Y) sebesar 45,2% pada PT PLN (Persero) UIP3BS UT Medan,
3. Berdasarkan uji T bahwa komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi (Y). Hal ini berarti komunikasi interpersonal pada PT PLN (Persero) UIP3BS UT Medan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

4. Berdasarkan uji T bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi (Y). Hal ini berarti motivasi pada PT PLN (Persero) UIP3BS UT Medan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
5. Berdasarkan uji F maka komunikasi interpersonal dan motivasi sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, dengan kata lain hipotesis dapat diterima dan menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Saran

1. Hendaknya PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, mempertahankan serta mengembangkan "Komunikasi Interpersonal dan Motivasi" yang baik dalam atau luar lingkungan perusahaan agar dapat mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan visi, misi dan motto perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, dkk. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cirebon. Penerbit Insania.
- Badrianto. Dkk. (2021). "MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)". Bandung. CV Media Sains Indonesia.
- Dimiyanti. (2023). "Manajemen Komunikasi Suatu Pengantar". Jawa Tengah. Wawasan Ilmu.
- Farida. (2021). "Konsep Dan Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. Lontar Mediatama.
- Feriyanto, Triana. (2023). "Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa Dan Umum". Yogyakarta. PT Pustaka Baru.
- Hajarah, Raehanah. (2022). "Statistik Pendidikan Teori dan Praktik" Mataram. Sanabil.
- Karlina, Rosento. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Kaswan. (2021). "Organisasi: Struktur, Perilaku, proses, Dan Hasil". Bandung. Yrama Widya.
- Mustafidah, Suwarsito. (2020). "Dasar-Dasar Metodologi Penelitian". Purwokerto. UM Purwokerto Press.
- Nashrullah. Dkk. (2023). "Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)". Jawa Timur. UMSIDA Press.
- Ngalimun. (2021). "Ilmu komunikasi Sebuah Pengantar Praktis". Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Nisa, Pardosi. (2021). "Komunikasi Interpersonal Marketing Officer dan Dealer". Surabaya. Scopindo Media Pustaka.
- Oktora Divia, Dkk (2023) "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicalong Kab. Tasikmalaya" Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN), 2 (3) September, 293-311
- Pakpahan. Dkk. (2021). "Metodologi Penelitian Ilmiah". Yayasan Kita Menulis
- Priyono. (2023). "Riset Sumber Daya Manusia (Teori Dan Variabel-Variabelnya)". Malang. PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Sahir. (2021). "Metodologi Penelitian". Jogjakarta. KBM Indonesia.
- Sugeng. (2020). "Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)". Yogyakarta. Deepublish.
- Sujarweni. (2024). "Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif". Yogyakarta. PT Pustaka Baru.
- Supomo. Nurhayati. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum". Bandung. Yrama Widya.
- Sutrisno. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Prenadamedia Group.
- Suwatno, Arviana, (2024). "Komunikasi Interpersonal Panduan Membangun Keterampilan Relasional Kontemporer". Jakarta Timur. PT Bumi Aksara.
- Tambunan. (2023). "Pengantar Manajemen". Jakarta. Kencana.
- Zahriyah. Dkk. (2021). "Ekonometrika Teknik dan Aplikasi SPSS". Jawa Timur. Mandala Press