



Pengaruh Interpersonal Communication Dan Core Values Akhlak Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Negara KC Medan)

Agnes Monica Br Ginting¹, Marlon Sihombing²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 06 November 2024
Revised : 12 November 2024
Accepted: 18 November 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Interpersonal Communication dan Core Values AKHLAK terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 46 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung sedangkan data sekunde rdiperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Interpersonal Communication dan Core Values AKHLAK berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Uji koefisien deteminasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara Interpersonal Communication dan Core Values AKHLAK dengan nilai R sebesar 0,606. Berdasarkan nilai Adjusted R Square juga diketahui bahwa variabel Interpersonal Communication dan Core Values AKHLAK berkontribusi sebesar 33,8% terhadap variabel keputusan berwirausaha, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar modal penelitian ini.

Kata Kunci: Interpersonal Communication, Core Values AKHLAK, Prestasi Kerja Karyawan, PT. BTN

(* Corresponding Author: agnesginting244@gmail.com)

How to Cite: Br Ginting, A. M., & Sihombing, M. (2024). Pengaruh Interpersonal Communication Dan Core Values Akhlak Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Negara KC Medan). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14513715>

PENDAHULUAN

Dunia perbankan memiliki posisi yang sangat strategis dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara, karena bank berperan sebagai lembaga intermediasi yang menjadi salah satu faktor utama pemicu pergerakan perekonomian. Pertumbuhan bisnis perbankan saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat, sehingga menuntut perusahaan untuk terus berinovasi agar mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang ketat seperti pada masa disrupsi teknologi yang sedang terjadi saat ini (Kartini & Sihombing, 2022). Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat (*funding*) dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat (*lending*) serta memberikan jasa bank lainnya (Kasmir, 2016). Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dan dana dari masyarakat berupa tabungan, deposito dan giro dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Bank mempunyai fungsi dan peranan penting dalam perekonomian

nasional. Jika di lihat dari kondisi masyarakat sekarang, jarang sekali orang yang tidak mengenal dan tidak berhubungan dengan Bank.



Gambar 1. Perkembangan Jumlah Bank di Indonesia
 Sumber: Bank Indonesia (2022)

Persaingan antar bank di Indonesia semakin ketat. Pada gambar 1, bank mengalami penyusutan jumlah guna mengoptimalkan pelayanan dan struktur yang ada dan terjadinya pengalihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga robot di beberapa lini pelayanan seperti *teller* dan *customer service*. Bank yang tidak mampu memberikan pelayanan yang baik akan terseleksi dengan sendirinya sehingga kurang diminati oleh nasabah hingga pada akhirnya akan menutup operasionalnya. Saat ini, bank tidak harus memiliki kantor cabang di setiap daerah juga bisa melakukan pelayanan dengan maksimal. Ini ditunjukkan dengan munculnya bank yang bersifat digital atau hanya memiliki 1 kantor induk dengan berbagai produk perbankan yang memberikan banyak kemudahan dan fasilitas kepada nasabah yang bertujuan untuk menyakinkan nasabah agar mau menempatkan dananya di bank.

Dalam menjalankan proses bisnis perusahaan bertekad untuk selalu menghasilkan produk atau pelayanan yang terbaik serta memperlakukan nasabah, mitra dan investor dengan adil untuk berkembang dan bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung berefek terhadap perusahaan untuk meningkatkan daya saing, dengan maksud agar perusahaan tidak terseleksi oleh alam. Salah satu cara perusahaan agar dapat tetap bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain adalah dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk mewujudkan prestasi kerja karyawan yang baik, dalam suatu perusahaan akan membutuhkan komitmen dari seluruh pelaku bisnis. Pengelolaan prestasi kerja karyawan yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan, dan sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan (Gulo & Sihombing, 2024). Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan prestasi kerja berdasarkan data penilaian prestasi kerja karyawan pada perusahaan adalah PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2014). Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi, maka kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkatkan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Prestasi kerja yang tinggi sangat bergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya yang melakukan pekerjaan

tersebut. Benardin dan Russel (2018) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria kinerja antara lain:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Tabel 1. Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

No	Point Pencapaian	Nilai	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
			Jumlah Pegawai (Orang)	%	Jumlah Pegawai (Orang)	%	Jumlah Pegawai (Orang)	%
1.	100-200	Kurang	12	14	18	20	24	26
2.	201-300	Cukup	21	24	24	27	28	31
3.	301-380	Baik	32	37	29	33	24	26
4.	381-450	Sangat Baik	16	19	14	16	13	14
5.	451-500	Istimewa	5	6	3	3	2	2
Total			86	100	88	100	91	100

Sumber: Bank BTN KC Medan (2018)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja menurun. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang mendapatkan nilai Kurang, yaitu sebanyak 12 karyawan pada tahun 2016. Di tahun 2017 yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 18 karyawan. Kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan kembali sebanyak 24 karyawan. Kemudian terlihat pada nilai Cukup, yaitu sebanyak 21 karyawan pada tahun 2016. Kemudian pada tahun 2017 yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 24 karyawan. Pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai Baik sebanyak 32. Di tahun 2017 yang mendapatkan nilai baik sebanyak 29 orang. Kemudian pada tahun 2016 kembali mengalami penurunan sebanyak 24 karyawan. Pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 16 karyawan. Di tahun 2017 yang mendapatkan sangat Baik sebanyak 14 orang. Kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan sebanyak 13 karyawan. Namun terjadi penurunan pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai 5 Istimewa yaitu sebanyak 5 karyawan. Pada tahun 2017 karyawan mendapatkan nilai Istimewa sebanyak 3 orang, namun terjadi penurunan pada tahun 2018 menjadi 2 karyawan.

Perusahaan diharuskan memiliki rencana peningkatan prestasi kerja karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan semakin dekat pula keselarasannya dengan tujuan organisasi (Matakena *et al*, 2024). Banyak cara yang biasa digunakan oleh perusahaan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi misalnya dengan meningkatkan komunikasi Interpersonal dan menjalankan budaya organisasi secara seksama.. Menurut Ruben *et al* (Muhammad, 2015) komunikasi manusia adalah suatu proses melalui dimana individu dalam hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Komunikasi sangat penting karena manusia adalah makhluk sosial yang saling berinteraksi. Interaksi sosial ditemukan dalam suatu organisasi masyarakat maupun organisasi dalam lingkungan kerja sangat

memerlukan komunikasi. Komunikasi dalam organisasi kerja dapat terjadi antara manager dengan pegawainya, antara pegawai dengan pegawai yang lain, dan antara pegawai kepada manager serta pegawai dengan mitra kerja lainnya. Indikator komunikasi interpersonal menurut Joseph *et al* (Puryana dan Fauziah, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*Openess*)

Komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajak berinteraksi. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya.

2. Empati (*empathy*)

Sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu. Bersimpati, di pihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut bersedih.

3. *Supportiveness* (Sikap mendukung)

Sikap mendukung disini dimaksudkan, seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap defensif. Dukungan dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat-isyarat nonverbal seperti tersenyum, menganggukkan kepala, mendedipkan mata dan tepuk tangan. Sikap mendukung dipupuk lebih kepada deskriptif, dan spontan.

4. *Positiveness* (Sikap positif)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Dalam setiap situasi terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai. Lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasanaanya setara.

Selain memperhatikan komunikasi interpersonal dalam perusahaan, budaya organisasi pada perusahaan juga menentukan apakah prestasi kerja karyawan dapat meningkat atau menurun seiring berjalannya waktu. Budaya organisasi menjadi sia-sia apabila karyawan kurang kesadaran akan kedisiplinan dan komitmen karyawan pada tugas dan tanggungjawabnya (Siburian & Siregar, 2023). Pada Bank BTN yang termasuk ke dalam perusahaan BUMN, budaya perusahaan yang digunakan adalah *Core Value* AKHLAK. Meutia (2019) *Core value* diartikan sebagai nilai inti yang merupakan suatu hal yang menjiwai suatu organisasi, sehingga *core value* dihargai dan dijadikan panduan nilai dalam menjalankan tugas dalam organisasi. *Core value* secara umum mencerminkan kata sifat yang lengkap dengan penjelasan agar seluruh karyawan dapat mengetahui, dan mengimplementasikan nilai-nilai didalamnya sehingga muncul kesadaran secara pribadi dan bahkan menjadi kebutuhan bagi setiap karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja. AKHLAK sendiri adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, berikut merupakan indikator AKHLAK:

1. Amanah yakni setiap individu akan memegang teguh kepercayaan yang diberikan dalam mengemban tugas yang telah diberikan. Indikatornya:
 - a. Memenuhi janji dan komitmen
 - b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan
 - c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

2. Kompeten yaitu semangat terus belajar dan mengembangkan kapabilitas kemampuan. Indikatornya:
 - a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - b. Membantu orang lain belajar
 - c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
3. Harmonis adalah rasa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama individu di lingkungan kerja. Indikatornya:
 - a. Suka menolong orang lain
 - b. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif
4. Loyal yang berarti memiliki dedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Indikatornya:
 - a. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara
 - b. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar
 - c. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
5. Adaptif yaitu keinginan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Indikatornya:
 - a. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik
 - b. Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi
 - c. Bertindak proaktif
6. Kolaboratif yakni membangun kerja sama yang sinergis. Indikatornya:
 - a. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
 - b. Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah
 - c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Berdasarkan hal tersebut permasalahannya ialah betapa pentingnya karyawan untuk mencapai tujuan didalam komunikasi Interpersonal kepada sesama bawahan/atasannya dan seberapa pengaruhnya menerapkan *core value* (nilai inti) AKHLAK terhadap Prestasi Kerja Karyawannya. Didalam perusahaan pasti banyak yang tidak sesuai dengan *Core Values* BUMN, contohnya pencucian uang, froad, dan ketidakloyalan karyawan didalam perusahaan tersebut. Dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di BANK BTN Kantor Cabang MEDAN, karyawan tentunya dituntut untuk menanamkan dan menumbuh kembangkan nilai-nilai budaya organisasi agar menjadi bagian diri mereka sendiri. Sehingga karyawan terdapat rasa memiliki terhadap perusahaan dan mempunyai identitas perusahaan. *Core Value* Dari Bank BTN KC Medan ialah Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Penelitian ini dilakukan analisa terhadap lingkungan eksternal, sehingga peneliti dapat melihat pengaruh komunikasi interpersonal dan *core value* AKHLAK terhadap prestasi kerja karyawan. Dan keunggulan penelitian ini ialah hubungan variabel X1 dan X2 terhadap Y yang salah satu variabelnya tidak sama dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang berbentuk skripsi dengan judul "Pengaruh *Interpersonal Communication* dan *Core Values* AKHLAK Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Bank Tabungan Negara Kc Medan)".

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah

46 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti literatur, sumber *online*, dan penelitian sebelumnya.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 69,6% dan pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 30,4%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 47,9% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S-1 sebanyak 67,4%, yang bekerja pada mayoritas divisi CS (*Customer Service*) sebesar 21,7%, serta dengan mayoritas waktu lama bekerja pada kategori waktu 1-5 tahun dan 6-10 tahun masing-masing sebesar 39,1%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Interpersonal Communication* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	46	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.853		15	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Core Values AKHLAK* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	46	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.826		18	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	46	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.688		9	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	46
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Interpersonal Communication* dan *Core Values AKHLAK* melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

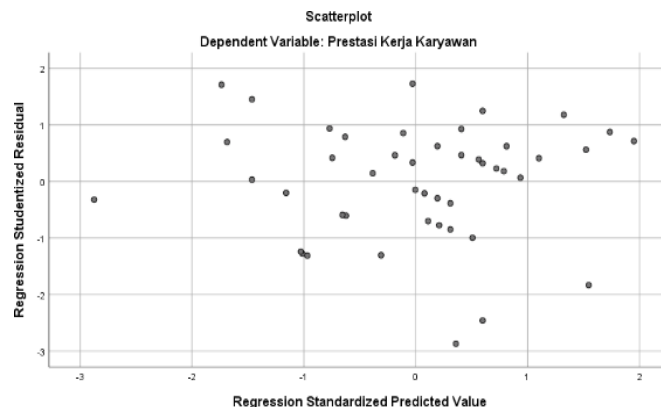
Tabel 6. Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
<i>Interpersonal Communication</i>	.664	1.507
Core Values Akhlak	.664	1.507

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.777	4.994		3.159	.003
	<i>Interpersonal Communication</i>	.175	.075	.347	2.331	.025
	<i>Core Values Akhlak</i>	.162	.072	.335	2.252	.029

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 15,777 + 0,175X_1 + 0,162X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 15,777 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *interpersonal communication* (X1) dan *core values AKHLAK* (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) adalah 15,777.
2. Koefisien regresi *interpersonal communication* (X1) sebesar 0,175, artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,175. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *interpersonal communication* (X1) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi *core values AKHLAK* (X2) sebesar 0,162, artinya setiap kenaikan nilai X2 sebesar 1 satuan, maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,162. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *core values AKHLAK* (X2) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *interpersonal communication* (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,331 > 2,016 dengan tingkat signifikansi 0,025

< 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,175. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *interpersonal communication* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.

2. Pada variabel *core values AKHLAK* (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,252 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,162. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *core values AKHLAK* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.620	2	60.310	12.499	.001 ^b
	Residual	207.489	43	4.825		
	Total	328.109	45			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Core Values Akhlak</i> , <i>Interpersonal Communication</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar $12,499 > 3,21$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *interpersonal communication* (X1) dan *core values AKHLAK* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.338	2.19666
a. Predictors: (Constant), <i>Core Values Akhlak</i> , <i>Interpersonal Communication</i>				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,606, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *interpersonal communication* (X1) dan *core values AKHLAK* (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 60,6% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,338 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *interpersonal communication* (X1) dan *core values AKHLAK* (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 33,8%, sedangkan 66,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang sudah terpublikasikan

atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji:

Pertama, Marensta (2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara KC Syariah Palembang” Hasil penelitiannya ialah Secara garis besar maksud dari penelitian ini yaitu agar dapat melihat Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Syariah Palembang. Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan SPSS 23. Pengumpulan data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner yang disebar untuk 61 responden pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Syariah Palembang, Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada Kinerja Karyawan, Variable Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Syariah Palembang. Perbedaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu variabelnya berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.
2. Fokus dalam penelitian sebelumnya ialah kinerja karyawan didalam perusahaan, sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah prestasi kinerja karyawan.
3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya sama-sama berlokasi di PT. Bank BTN KC Medan.

Kedua, penelitian ini dilakukan oleh Vandela dan Sugiarto (2020) berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya semakin baik dalam penggunaan teknologi informasi maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin baik kemampuan berkomunikasi interpersonal maka berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu variabelnya berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.
2. Fokus dalam penelitian sebelumnya ialah kinerja karyawan didalam perusahaan, sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah prestasi kinerja karyawan.
3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya adalah PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Bank BTN KC Medan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ramada (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”. Hasil penelitiannya Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mampu bersaing di era globalisasi. Kinerja karyawan dapat berdampak pada hasil atau pencapaian seorang karyawan terhadap apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. MNC sky vision. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. MNC sky vision dengan jumlah 100 karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala komunikasi interpersonal skala motivasi kerja

dan skala kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan PT. MNC sky vision dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu variabelnya berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.
2. Fokus dalam penelitian sebelumnya ialah kinerja karyawan didalam perusahaan, sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah prestasi kinerja karyawan.
3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya adalah PT. MNC sky vision sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Bank BTN KC Medan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Safaruddin dan Franca (2021) berjudul “Pengaruh Pelatihan Internalisasi “Core Value AKHLAK BUMN” Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.” Hasil penelitian Aktivitas penelitian ini memiliki tujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan pelatihan core value AKHLAK BUMN terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk penjelasannya, alat bantu analisis yang dipakai adalah program SPSS versi 21. Teknik menghimpun data melalui observasi, kuisioner, wawancara dan kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk. Sejumlah 40 orang (karyawan tetap). Teknik sampling yang dipakai ialah simple random sampling, dengan sampel yang didapat sejumlah 36 orang karyawan (responden). Perbedaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu variabelnya berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.
2. Fokus dalam penelitian sebelumnya ialah kinerja karyawan didalam perusahaan, sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah prestasi kinerja karyawan.
3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya adalah PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Bank BTN KC Medan.

Kelima, penelitian yang dilakukan Setyanto (2019) Berjudul “Perubahan Komunikasi Interpersonal dalam Hubungan Rekan Bisnis Selama Masa Pandemi (Studi Kasus di PT Jassendo Mandiri Sentosa)” Hasil penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi interpersonal dalam hubungan rekan bisnis selama masa pandemi yang berlangsung di PT Jassendo Mandiri Sentosa. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori komunikasi interpersonal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan studi kasus pada PT Jassendo Mandiri Sentosa. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perbedaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu variabelnya berbeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.
2. Fokus dalam penelitian sebelumnya ialah kinerja karyawan didalam perusahaan, sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah prestasi kinerja karyawan.
3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya adalah PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Bank BTN KC Medan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel *Interpersonal Communication* terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut

maka Ha1 diterima. Hasil penelitian ini disebabkan oleh aspek pada Interpersonal Communication yaitu kecanggungan karyawan dengan atasan, atasan dengan bawahan maupun karyawan dengan karyawan lainnya, ketidaksamaan informasi/makna antar karyawan, dan perbedaan pendapat.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel *Core Value* AKHLAK terhadap Prestasi Kerja Karyawan Berpengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut maka H2 diterima. Hasil penelitian ini disebabkan oleh setiap aspek *Core Value* AKHLAK memiliki pedoman inti yang sangat kuat dalam mencerminkan BUMN. Bagaimana setiap karyawan menanamkan dalam dirinya budaya organisasi yang Amanah, Kompeten, Harmonis, LOYAL, Adaptif dan Kolaboratif.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Interpersonal Communication* dan *Core Value* AKHLAK berpengaruh secara bersama-sama (simultan) Berdasarkan hal tersebut Ha3 diterima. terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *interpersonal communication* (X1) dan *core values* AKHLAK (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Serta hasil penelitian menampilkan bahwa variabel *Interpersonal Communication* (X1) dan *Core Value* AKHLAK (X2) berpengaruh sebesar 33,8% terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA., Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA., dan Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Bernardin, H.J. dan Russell J.E.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gulo, V. I., & Sihombing, M. (2024). THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PERUMDA TIRTAULI PEMATANG SIANTAR CITY. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 356-369.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, D., & Sihombing, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. *Journal of Social Research*, 1(8), 799-814.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Marensta, Adhelia (2022) *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KC SYARIAH*

- PALEMBANG. Undergraduate Thesis thesis, UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Matakana, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 283-294.
- Meutia, F., & Kristanti, F. T. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Dan Kepemilikan Publik Terhadap Pengungkapan Laporan Keberlanjutan (studi Pada Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017). *eProceedings of Management*, 6(2)..
- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Puryana, P. P., & Fauziah, A. I. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 755-762.
- Ramada, I. (2020). *HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Safaruddin, B. P. I., & Franca, M. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Internalisasi “Core Value AKHLAK BUMN” Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Kotamo*, 1(3).
- Setyanto, Y. (2022). Perubahan Komunikasi Interpersonal dalam Hubungan Rekan Bisnis Selama Masa Pandemi (Studi Kasus di PT Jassendo Mandiri Sentosa). *Kiwari*, 1(3), 493-500.
- Siburian, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 853-866.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429-445.