

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EM INDONESIA

Indah Arina Putri¹, Magito Magito², Didin Hikmah Perkasa³, Aditya Rian Ramadhan⁴,
Islamiah Kamil⁵, Yolifiandri Yolifiandri⁶

^{1,2,5,6}Universitas Dian Nusantara, Indonesia

³Universitas Paramadina, Indonesia

⁴Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: didin.perkasa@paramadina.ac.id

Article History

Received: 15-02-2025

Revision: 25-02-2025

Accepted: 25-02-2025

Published: 17-05-2025

Abstract. The research was conducted to determine the effect of interpersonal communication, work motivation, and transformational leadership style on employee performance of PT EM Indonesia. The research method used in the research is quantitative method, with a population of 55 employees from the audio production department of PT EM Indonesia and a sample of 55 people using the saturated sample method, namely the entire population is used as a research sample. The data collection method in this study is using a questionnaire, and analyzing data using multiple linear regression analysis methods, and data analysis tools using SPSS 26 software. The results showed that partially interpersonal communication had an effect on employee performance, work motivation had no effect on employee performance, and transformational leadership style had an effect on employee performance. And also simultaneously the results showed that interpersonal communication, work motivation, and transformational leadership style affect employee performance.

Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation, Transformational Leadership Style, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. EM Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif, dengan populasi 55 orang karyawan dari departemen produksi audio PT. EM Indonesia dan sampel 55 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, dan menganalisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, serta alat analisis data menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga secara simultan hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

How to Cite: Putri, I.A., et al. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Em Indonesia. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4847-4861. [10.54373/ifjeb.v5i2.2763](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.2763)

PENDAHULUAN

Globalisasi menyebabkan perubahan tatanan sosial (Mukhtar, M., Risnita, R., & Prasetyo, 2020). Perusahaan manufaktur merupakan suatu bentuk badan usaha yang menyediakan produk sesuai dengan kebutuhan pasar. Semakin besarnya tingkat permintaan pasar yang ada, maka akan semakin banyak juga proses produksi yang dilakukan. Dengan adanya skala produksi yang besar, perusahaan manufaktur juga harus memiliki jumlah pekerja yang besar. (Pratiwi, 2022)

Dalam praktiknya, kemampuan membangun komunikasi interpersonal yang baik mempengaruhi keberhasilan pemimpin yang memiliki kepribadian yang kuat (Hanafiah, 2022). Keberhasilan perusahaan salah satunya dapat dilihat dari kemampuan seluruh jenjang organisasi dalam berkomunikasi antar sesama divisi, dengan divisi lain, bahkan berkomunikasi dengan pimpinan. Komunikasi yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin adalah dengan melakukan komunikasi yang terbuka baik mengenai pekerjaan maupun perusahaan sehingga tidak ada yang disembunyikan atau ditutup-tutupi (Fazhari, S., & Rudianto, 2022). Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Ezeah et al., 2020). Komunikasi interpersonal melibatkan dua orang atau lebih secara tatap muka untuk berbagi ide dan diskusi hal apa saja.

Selain itu komunikasi interpersonal, motivasi merupakan suatu faktor dalam melihat kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan dan mampu mempengaruhi kinerja (Hidayat et al., 2024). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Chien et al., 2020). Motivasi merupakan alat paling ampuh untuk menggerakkan karyawan. Motivasi juga memperkuat komitmen karyawan (Kuswati, 2020). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi (D. H. dan Y. H. Perkasa, 2021).

Motivasi mungkin merupakan alat yang paling ampuh bagi para manajer untuk memfasilitasi kinerja karyawan yang sukses (Chien et al., 2020). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan ketekunan individu terhadap pencapaian tujuan (D. H. Perkasa et al., 2023). Motivasi berasal dari adanya sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental adalah kondisi yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara optimal. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan (Nurjanah et al., 2023). Maka, motivasi yang diharapkan dari karyawan yaitu dari adanya kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu seorang

karyawan harus ditingkatkan kemampuannya dalam bentuk memberikan pelatihan dan memberikan penghargaan. (Ebyatiswara Putra et al., 2023).

Seorang atasan harus memiliki strategi yang digunakan dalam memimpin anggota perusahaan untuk mencapai target perusahaan dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama. Banyak perusahaan yang menganggap gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawannya, tetapi banyak kasus yang terjadi sistem kepemimpinan yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawannya. Adanya gaya kepemimpinan yang keras dan tidak mau mendengarkan pendapat karyawan dari perusahaan yang dipimpinnya dapat membawa karyawan perusahaan pada kinerja yang tidak baik (Darmawan, 2022).

Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin dapat mempengaruhi karyawan, dan secara aktif melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Hubungan pimpinan dengan karyawan diharapkan dapat menghasilkan situasi yang baik sehingga melahirkan kerjasama untuk menggapai target perusahaan. Maka perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat melakukan perubahan (transformasi) untuk menghasilkan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan (Prayudi, 2020). Kepemimpinan transformasional sering kali didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana para pemimpin memperkuat sikap kerja sama dan kepercayaan (Anah, S., Widayati, C. C., & Anggi, 2020).

Objek penelitian ini yaitu departemen produksi audio pada PT. EM Indonesia, yang merupakan perusahaan manufaktur yang berada di kawasan Cibitung Jabar. Fenomena yang terjadi adalah adanya *loss time* pada departemen produksi audio yang berdampak pada menurunnya *planning* produksi. Departemen produksi audio (PPIC) menunjukkan tingkat *loss time* paling tinggi dengan persentase 46,4% dibandingkan dengan departemen lainnya seperti *purchasing* (PCH) 23,6%, *Research and Development* (R&D) 0,0%, *Material Control* (MC) 8,6%, *Indoor Quality Air* (IQA) 11,4%, *Industry Engineering* (IE) 10,0%, *Human Resource Development* (HRD) 0,0%, dan *Information and Technology* (IT) 0,0%. Penyebab dari adanya *loss time* pada departemen produksi audio yaitu seperti terlalu lama menyiapkan peralatan kerja dan material, hingga pergantian model produk yang memakan waktu terlalu lama sehingga target atau kapasitas departemen produksi audio tidak tercapai. Dan hal tersebut berdampak pada adanya klaim yang diakibatkan keterlambatan pengiriman produk yang dijual, hingga terjadinya pengurangan penjualan atau *planning* produksi yang terjadi di bulan selanjutnya yang dapat dilihat pada grafik berikut:

Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Hanafiah, 2022); (Xie & Derakhshan, 2021)

menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan. Dan juga hasil penelitian (Chien et al., 2020); (Niati et al., 2021); (Sugiarti, 2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, 2024); (Widisatria & Nawangsari, 2021); (Novitasari et al., 2020) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penelitian korelasional deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya, yang ditunjukkan secara statistik oleh koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi). Populasi di dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan departemen produksi audio PT. EM Indonesia dengan jumlah 55 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam kasus-kasus di mana jumlah populasi relatif kecil, semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner disebarakan kepada 55 orang responden yang menjadi objek penelitian. Metode analisis data didahului dengan menguji validitas, reliabilitas untuk setiap variable yang diteliti. Selanjutnya menguji normalitas data, multikolinieritas, heterokedastisitas, uji regresi linier berganda dan uji t dan uji F.

HASIL

Deskripsi Responden

Penelitian ini diperoleh dari 55 responden yang yang bekerja di departemen produksi audio PT EM Indonesia. Untuk penelitian ini, kuesioner didistribusikan secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki 24 responden dan wanita 31 responden. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang menyangkut kualitas dan wanita dinilai lebih cekatan serta terampil. Dan juga tugas atau pekerjaan dapat dikerjakan oleh wanita, dan tidak perlu menggunakan tenaga yang besar. Terkait usia hasil penelitian menunjukkan usia karyawan PT. EM Indonesia didominasi oleh usia kurang dari 25 tahun dengan 42 responden dikarenakan dinilai lebih produktif, dan untuk melakukan pekerjaan di PT. EM Indonesia tidak memerlukan skill yang matang. Terkait pendidikan didominasi oleh SMA Sederajat dengan 48 responden, dikarenakan tidak diperlukan kompetensi yang khusus untuk melakukan pekerjaan. Dan juga lama bekerja di didominasi oleh masa kerja 1-5 tahun

dengan 45 responden dikarenakan adanya masa kontrak karyawan yang diberlakukan di PT. EM Indonesia, dan pekerjaan bersifat fluktuatif.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, untuk mengukur apa yang akan dihendak diukur dengan menggunakan rumus kolerasi pearson moment, guna menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan mana yang akan valid dan mana yang tidak valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 26. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 55 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,266, untuk $N = 55$; $\alpha = 0,05$ maka item/pernyataan tersebut valid atau tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan semua variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) $> r_{tabel}$ (0,266).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama juga. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan atau indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel penelitian, apabila cronbach's alpha suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang akan digunakan oleh variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, sedangkan nilai cronbach's alpha suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, maka hal ini berarti item-item pernyataan tiap variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Normalitas

Menurut (Gunawan, 2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal ataupun mendekati normal. Berdasarkan hasil uji normalitas

didasar, dihasilkan dari model regresi residual dapat dilihat dari *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah 0.200 yaitu lebih dari 0.05, maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan data dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance $> 0,01$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Sari et al., 2020). Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel komunikasi interpersonal $0.432 > 0,01$ dengan VIF $2.315 < 10$. Lalu dilihat pada variabel motivasi kerja nilai tolerance sebesar $0,357 > 0,01$ dengan VIF $2.799 < 10$. Dan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai tolerance sebesar $0.292 > 0.01$ dan VIF $3.421 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di standardize (Sundayo, 2021). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (Scatterplot). Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi-asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan dari analisis regresi linier sederhana. Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel

bebas atau lebih (X1), (X2), (X3), ..., (Xn) dengan satu variabel terikat (Ahmad, 2022). Berikut adalah hasil pengolahan data untuk pengujian regresi linier berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.903	2.706		3.660	.001
Komunikasi Interpersonal	.964	.165	.615	5.849	.000
Motivasi Kerja	.000	.105	.000	.004	.997
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.335	.138	.310	2.427	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data peneliti (2024)

Pada tabel diatas untuk menemukan nilai koefisien regresi yaitu dengan menggunakan kolom B pada table regresi linier berganda tersebut. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9.903 + 0.964 X1 + 0.000 X2 + 0.335 X3$$

Tabel 1 dalam penelitian ini menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda yang mengukur pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. EM Indonesia. Berdasarkan tabel tersebut, komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi sebesar 0,964 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dengan koefisien regresi 0,335 dan nilai signifikansi 0,019. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki koefisien regresi 0,000 dengan nilai signifikansi 0,997. Dengan demikian, model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 9,903 + 0,964X1 + 0,000X2 + 0,335X3$, yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square. Berikut ini adalah table hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Mode I	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.742	2.10728

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja

Sumber : Data peneliti (2024)

Dikarenakan variabel independen lebih dari 2 maka nilai koefisien dterminasi menggunakan Adjusted R Square. Dan dapat diketahui nilai koefisien Adjusted R square sebesar 0,742. Maka, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 74,2% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh satu variabel secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.903	2.706		3.660	.001
Komunikasi Interpersonal	.964	.165	.615	5.849	.000
Motivasi Kerja	.000	.105	.000	.004	.997
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.335	.138	.310	2.427	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data peneliti (2024)

Tabel 3 dalam penelitian ini menunjukkan hasil uji T (uji parsial) yang digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Hasil uji menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki nilai thitung sebesar 5,849 yang lebih besar dari ttabel 2,007 dengan signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan

transformasional juga berpengaruh signifikan dengan nilai thitung 2,427 lebih besar dari ttabel 2,007 dan signifikansi 0,019. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai thitung 0,004 yang jauh lebih kecil dari ttabel dan signifikansi 0,997 yang lebih besar dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dengan f test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima) (Ali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.728	3	234.909	52.900	,000 ^b
	Residual	226.472	51	4.441		
	Total	931.200	54			

Sumber : Data peneliti (2024)

Berdasarkan analisis regresi uji F (Uji Simultan) diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar $52,900 > 2,78$ atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan departemen produksi audio PT. EM Indonesia.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan memiliki nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,849 > 2,007$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini komunikasi interpersonal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi interpersonal menentukan kinerja karyawan.

Kemampuan komunikasi interpersonal adalah proses interaksi yang dilakukan antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan pesan yang melibatkan individu sebagai pengirim pesan dan individu lain sebagai penerima pesan yang berguna untuk menjalin hubungan sosial yang positif. Perilaku komunikasi pada dasarnya berorientasi pada tujuan dalam arti perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi dengan keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu.

Komunikasi interpersonal adalah jenis interaksi di mana dua atau lebih orang secara langsung bertukar informasi, ide, dan perasaan. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dalam berbagai cara, termasuk: Pemahaman yang Lebih Baik, Karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih baik satu sama lain sehingga mereka dapat lebih memahami tujuan, harapan, dan tugas dengan lebih baik, yang memungkinkan mereka bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kolaborasi yang Lebih Baik, Karyawan dapat bekerja sama dengan baik jika mereka dapat berkomunikasi dengan baik. Untuk mencapai tujuan bersama, mereka dapat bekerja sama dalam tim dengan lebih baik, berbagi informasi, dan mengatasi tantangan bersama. Resolusi Konflik yang Lebih Efektif, Meskipun konflik sering terjadi di tempat kerja, berkomunikasi dengan baik dengan orang lain dapat membantu mengelola dan menyelesaikan konflik dengan lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hanafiah, 2022); (Xie & Derakhshan, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,004 < 2,007$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, artinya pada penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja tidak menentukan kinerja karyawan.

Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan diraih. Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Ferryan Harbiato, 2023). Meskipun karyawan sangat termotivasi, motivasi kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa motivasi kerja mungkin tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan: Keterbatasan Sumber Daya, Karyawan kadang-kadang termotivasi untuk bekerja keras, tetapi mereka mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya seperti waktu,

anggaran, atau dukungan manajemen. Ini dapat menghambat mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan meskipun mereka sangat termotivasi. Ketidaksesuaian Antara Tujuan dan Kemampuan, Jika karyawan tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, motivasi kerja tidak akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, motivasi kerja tidak akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Suwati, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,427 > 2,007$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menentukan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Prayudi, 2020). Dengan mempertimbangkan kebutuhan pribadi dan membangun hubungan yang kuat, pemimpin transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan mereka. Berikut ini adalah beberapa contoh bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan: Menciptakan Visi yang Menginspirasi, Kepemimpinan transformasional berarti membuat tujuan yang jelas dan menginspirasi karyawan untuk mencapainya. Visi yang kuat dan menginspirasi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Memberi Dukungan dan Perhatian Individu, Pemimpin transformasional sering memperhatikan kebutuhan setiap karyawan dan membantu mereka berkembang. Ini dapat mencakup pelatihan, pembinaan, atau umpan balik konstruktif yang membantu mereka mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Membangun Hubungan yang Kuat, Kepemimpinan transformasional didasarkan pada hubungan yang solid antara pemimpin. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widisatria & Nawangsari, 2021); (Novitasari et al., 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,900 > 2,78$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H4) diterima, artinya pada penelitian ini komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sopiayah Safitria dan Siti Annisa Wahdiniawati (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut (Frimayasa & Lawu, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. EM Indonesia, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baiknya komunikasi interpersonal, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, Motivasi kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baiknya variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel eksogen lain mengingat variabel endogen kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 0,742 atau 74,2% yaitu Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Sehingga masih terdapat 25,8% variabel-variabel eksogen diluar model penelitian ini.

REKOMENDASI

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, mengingat dalam penelitian ini variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional hanya menjelaskan 74,2% dari variasi kinerja karyawan. Variabel seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja dapat menjadi faktor tambahan yang dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed-method untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga dapat dilakukan pada sektor atau industri yang berbeda untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh tetap konsisten dalam konteks yang berbeda.

REFERENSI

- Anah, S., Widayati, C. C., & Anggi, W. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Discipline On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 290–301. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance : Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia performance : Empirical evidence from 4-star hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Darmawan, D. (2022). *Kepemimpinan/Leadership* (Vol. 1, Issue 1).
- Ebyatiswara Putra, A., Hidayat, R., & Sarimanah, E. (2023). Peningkatan Kreativitas Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 136–148. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.172>
- Ezeah, G., Ogechi, E. O., Ohia, N. C., & Celestine, G. V. (2020). *Measuring the effect of interpersonal communication on awareness and knowledge of COVID-19 among rural communities in Eastern Nigeria*. 35(5), 481–489. <https://doi.org/10.1093/her/cyaa033>
- Fazhari, S., & Rudianto, R. (2022). Influence of interpersonal communication of chairman and employees on employee performance Inna Parapat Hotel and Resort. *COMMICAST*, 3(1), 158–163.
- Ferryan Harbiato, D. H. P. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat. *Jurnal*

Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2, 193–198.

- Hanafiah, H. (2022). Diagnosis of Students ' Character Education through the Principal ' s Interpersonal Communication and Teachers ' Performance. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14, 1947–1956. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1219>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq, M. Al, Abdullah, Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(April), 4–6.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mukhtar, M., Risnita, R., & Prasetyo, M. A. M. (2020). The influence of transformational leadership, interpersonal communication, and organizational conflict on organizational effectiveness. *International Journal of Educational Review*, 2(1).
- Niati, D. R., Musannip, Z., Siregar, E., & Prayoga, Y. (2021). *The Effect of Training on Work Performance and Career Development : The Role of Motivation as Intervening Variable. May*. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Metode*. 01(03), 127–131.
- Perkasa, D. H. dan Y. H. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Di Pt. Vindo Internasional. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 90–103.

- Perkasa, D. H., Rostina, C. N., Novita, M. I., & Parashakti, R. D. (2023). *The Influence of the Physical Work Environment , Work Motivation , and Work Discipline on Employee Performance*. 2023, 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Pratiwi, D. E. (2022). Sistem Manajemen Operasional Pada Perusahaan Manufaktur CV. Kemasindo Cemerlang Dalam Meningkatkan Kualitas Produksi. *AOSCM: Articles on Operations and Supply Chain Management*, 1(1), 1–25.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:ALFABETA.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Widisatria, D., & Nawangsari, L. C. (2021). *The Influence of Green Transformational Leadership and Motivation to Sustainable Corporate Performance with Organizational Citizenship Behavior for the Environment as a Mediating : Case Study at PT Karya Mandiri Sukses Sentosa*. 6(3), 118–123.
- Xie, F., & Derakhshan, A. (2021). *A Conceptual Review of Positive Teacher Interpersonal Communication Behaviors in the Instructional Context*. 12(July), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708490>