

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHANFU METAL INDUSTRY

Taura Elma¹, Santa Purba², Dini Islamiati³, Nurhasanah⁴, Karnawi Kamar⁵
 Email: karnawistmik@gmail.com

^{1,2,3,4)}Mahasiswa, Universitas Insan Pembangunan Indonesia
⁵⁾Dosen Tetap Universitas Insan Pembangunan Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.58217/jubisma.v7i2.236>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shanfu Metal Industry. Berdasarkan hasil analisis, komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tiga variabel yang diteliti, yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data primer diperoleh dengan menyebarluaskan kuesioner kepada karyawan bagian produksi sebanyak 65 responden. Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, dilakukan serangkaian pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis statistik berupa korelasi, koefisien determinasi, regresi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai Beta 31,2%, sementara motivasi kerja berpengaruh dengan nilai Beta 39,8%. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $R^2 = 74,2\%$. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of interpersonal communication and work motivation on employee performance at PT. Shanfu Metal Industry. Based on the results of the analysis, interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work motivation is also proven to have a significant effect on employee performance. This study uses a quantitative approach with three variables studied, namely interpersonal communication and work motivation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. Primary data were obtained by distributing questionnaires to 65 employees in the production department. To analyze the collected data, a series of tests were conducted, such as validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and statistical analysis in the form of correlation, coefficient of determination, regression, and hypothesis tests. The results of the analysis show that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance partially with Beta value 31.2%, while work motivation has an effect with Beta value 39.8%. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance with $R^2 = 74.2\%$. This study provides implications that companies need to pay attention to both factors in improving employee performance and overall company productivity.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan di era globalisasi saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan dalam operasionalnya. Setiap bisnis berusaha untuk menjadi pemimpin dalam industrinya, oleh karena itu mereka mengembangkan strategi untuk menghadapi tantangan tersebut. Tantangan tersebut dapat berasal dari faktor eksternal seperti persaingan bisnis yang semakin ketat, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat. Menurut Suherman (2021), salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah penciptaan keunggulan internal. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya internal yang dimiliki.

Suaedah (2020) menyatakan bahwa sumber daya internal yang dikelola dengan baik akan mendorong perusahaan menuju pencapaian kinerja yang optimal, sementara sumber daya internal yang kurang dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dalam menjalankan operasional perusahaan, komunikasi antar karyawan menjadi faktor yang sangat penting. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kohesi tim, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Sundari et al., 2024).

Karyawan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Investasi yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia akan memberikan hasil yang signifikan dalam jangka panjang. Produktivitas dan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada faktor-faktor non-teknis seperti komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang merupakan elemen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia modern.

Selain komunikasi interpersonal, motivasi kerja juga merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Iriani et al. (2022), tingkat kepuasan dan motivasi yang dimiliki karyawan dapat memicu mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien guna mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat berprestasi dan keinginan untuk bekerja lebih giat. Wahyuni

& Pratiwi (2024) menyatakan bahwa produktivitas kerja yang tinggi merupakan akibat dari adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Rinda et al. (2022), komunikasi interpersonal dan motivasi kerja saling berhubungan erat. Ketika komunikasi berjalan baik, karyawan merasa dihargai dan didengar, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka. Sebaliknya, ketika motivasi karyawan tinggi, mereka akan lebih terbuka untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan tim mereka.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Shanfu Metal Industry, diketahui bahwa adanya ketidakpuasan karyawan yang ditimbulkan dari masalah-masalah komunikasi yang kurang efektif dan rendahnya motivasi kerja, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak dikomunikasikan dengan baik atau tidak termotivasi dalam pekerjaan mereka akan kehilangan semangat untuk bekerja dan enggan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Gejala-gejala yang diamati antara lain: (1) tingginya tingkat absensi karyawan, (2) lambatnya penyelesaian pekerjaan, (3) kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan (4) meningkatnya tingkat kesalahan dalam produksi.

PT. Shanfu Metal Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur logam dan merupakan supplier komponen untuk industri otomotif. Perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri Cikupa, Tangerang, Banten. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi dan mempertahankan pangsa pasar, diperlukan peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Shanfu Metal Industry.

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shanfu Metal Industry.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shanfu Metal Industry.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (2017), komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama. Wood (2013) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai interaksi dinamis antara individu-individu yang saling tergantung satu sama lain, dengan tujuan untuk menukar informasi dan mempengaruhi satu sama lain.

Adler et al. (2018) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki beberapa karakteristik penting, yaitu: (1) bersifat personal dan individual, (2) melibatkan feedback secara langsung, (3) menggunakan berbagai saluran komunikasi, (4) menciptakan hubungan yang unik antara individu, dan (5) bersifat dinamis dan terus berkembang.

Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal yang efektif adalah kunci untuk membangun tim yang solid dan produktif. Falah (2020) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat mengurangi konflik, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sundari et al. (2024) menyatakan bahwa karyawan yang merasa didengar dan dipahami akan lebih puas, lebih termotivasi, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2019), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi merupakan energi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maslow (dalam Hamali, 2018) mengembangkan teori hierarki kebutuhan yang menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh tingkat pemenuhan kebutuhan mereka.

Menurut Herzberg (dalam Hamali, 2018), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: (1) faktor hygiene (faktor pemeliharaan) yang meliputi gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, dan (2) faktor motivator yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, pengembangan karir, dan prestasi.

Iriani et al. (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan perilaku positif seperti: (1) bekerja dengan lebih giat dan berdedikasi, (2) lebih inisiatif dalam menyelesaikan tugas, (3) memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan (4) menghasilkan output yang berkualitas lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menunjukkan perilaku negatif dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih rendah.

Kinerja Karyawan

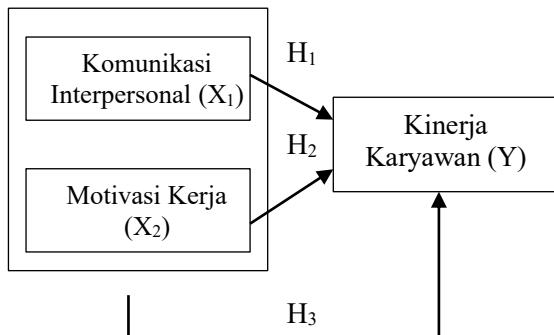
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, pengetahuan, motivasi, dan kepribadian individu. Sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan sistem manajemen organisasi. Menurut Rubiyanto (2019), kinerja yang optimal dapat dicapai melalui kombinasi yang tepat antara motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang efektif.

Kerangka Kerja Teoritis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, penelitian ini

mengembangkan kerangka kerja teoritis sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Kerja Teoritis

Komunikasi Interpersonal (X_1) diprediksi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketika komunikasi antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik, tercipta lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi konflik, dan meningkatkan kolaborasi tim.

Motivasi Kerja (X_2) juga diprediksi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka, bekerja lebih giat, dan menghasilkan output yang berkualitas lebih tinggi.

Secara simultan, Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) diprediksi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini karena kedua variabel tersebut saling melengkapi dan saling mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis hakekatnya merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Skala Data |
|-----|------------------------------------|---|------------|
| 1 | Komunikasi Interpersonal (X_1) | Proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan | Ordinal |
| 2 | Motivasi Kerja (X_2) | Dorongan Internal dan Eksternal | Ordinal |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan | Ordinal |

H_1 : Komunikasi Interpersonal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shanfu Metal Industry.

H_2 : Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shanfu Metal Industry.

H_3 : Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shanfu Metal Industry.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang bersifat verifikatif (hypothesis testing research). Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dan menganalisisnya menggunakan statistik. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (komunikasi interpersonal dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerjakaryawan).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Shanfu Metal Industry yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (saturated sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2014), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil dan homogen.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert 5 poin dengan pilihanjawaban: (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Netral (N), (4) Setuju (S), dan (5) Sangat Setuju (SS). Kuesioner terdiri dari 32 pernyataan yang terbagi atas: 10 pernyataan untuk mengukur Komunikasi Interpersonal, 10 pernyataan untuk mengukur Motivasi Kerja, dan 12 pernyataan untuk mengukur Kinerja Karyawan. Sebelum penyebaran kuesioner utama, dilakukan uji coba (pilot test) terhadap 30 responden di luar sampel untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Uji Validitas:** Untuk menguji apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas menggunakan Pearson Correlation dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. **Uji Reliabilitas:** Untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai Alpha $> 0,60$.

3. **Uji Asumsi Klasik:** Meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedasitas (menggunakan Glejser), dan uji multikolinearitas (menggunakan VIF).

4. **Analisis Regresi Berganda:** Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

5. **Uji t (Parsial):** Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

6. **Uji F (Simultan):** Untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

7. **Koefisien Determinasi (R^2):** Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebuah analisis data dilakukan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Sosial Sciences) versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 65 responden dari karyawan bagian produksi PT. Shanfu Metal Industry. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan demografi:

Tabel 2 Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kategori | Jumlah | Percentase (%) |
|--------------------|-------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 42 | 64.6% |
| | Perempuan | 23 | 35.4% |
| Usia | 20-30 tahun | 28 | 43.1% |
| | 31-40 tahun | 22 | 33.8% |
| | 41-50 tahun | 12 | 18.5% |
| | >50 tahun | 3 | 4.6% |
| Tingkat Pendidikan | SMA/SMK | 35 | 53.8% |
| | Diploma | 20 | 30.8% |
| | Sarjana | 10 | 15.4% |
| Lama Bekerja | <2 tahun | 18 | 27.7% |
| | 2-5 tahun | 26 | 40% |
| | 5-10 tahun | 15 | 23.1% |
| | >10 tahun | 6 | 9.2% |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden laki-laki (64,6%), berusia 20-30 tahun (43,1%),

memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK (53,8%), dan telah bekerja selama 2-5 tahun (40%). Hal ini menunjukkan bahwa

responden sebagian besar karyawan muda yang masih dalam tahap awal karir mereka.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS versi 25, diperoleh bahwa semua item pernyataan dalam

kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2450) dengan taraf signifikansi 0,05. Dari total 32 pernyataan yang diuji, seluruh item dinyatakan valid. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas untuk setiap variabel:

Tabel 3 Uji Validitas

| o. | Item Pernyataan | Variabel | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------|-----------------|--------------------------|-------------|---------|------------|
| 1-10 | Item 1-10 | Komunikasi Interpersonal | 0.318-0.657 | 0.2450 | Valid |
| 11-20 | Item 11-20 | Motivasi Kerja | 0.342-0.704 | 0.2450 | Valid |
| 21-32 | Item 21-32 | Kinerja Karyawan | 0.356-0.681 | 0.2450 | Valid |

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | N of Items | Keterangan |
|------------------------------------|----------------|------------|------------|
| Komunikasi Interpersonal (X_1) | 0.931 | 10 | Reliable |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0.914 | 10 | Reliable |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.903 | 12 | Reliable |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 25, didapatkan Cronbach's Alpha untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) sebesar 0,931, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,914, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,903. Semua nilai tersebut $> 0,60$, maka dapat

disimpulkan bahwa instrumen data tersebut dapat dikatakan reliable karena memiliki kestabilan dan konsistensi ketika dilakukan pengujian. Nilai-nilai ini menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

| Parameter | Nilai | Kriteria | Kesimpulan |
|-----------------------|---------|----------|------------|
| N | 65 | - | - |
| Mean | 70.1333 | - | - |
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0.127 | > 0.05 | Normal |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.234 | - | - |

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,127 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Heteroskedasitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Signifikansi | Kriteria | Kesimpulan |
|------------------------------------|--------------|----------|--------------------------------|
| Komunikasi Interpersonal (X_1) | 0.082 | > 0.05 | Tidak terjadi heteroskedasitas |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0.145 | > 0.05 | Tidak terjadi heteroskedasitas |

Hasil uji heteroskedasitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) sebesar 0,082 dan Motivasi Kerja

(X_2) sebesar 0,145, keduanya > 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedasitas dan asumsi ini telah terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kriteria | Kesimpulan |
|------------------------------------|-----------|-------|----------|---------------------------------|
| Komunikasi Interpersonal (X_1) | 0.543 | 1.841 | < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0.548 | 1.825 | < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) sebesar 1,841 dan Motivasi Kerja (X_2)

sebesar 1,825, keduanya < 10. Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas dan asumsi ini telah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8 Regresi Berganda

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|------------------------------------|--------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant) | 25.412 | 6.234 | - | 4.074 | 0.000 |
| Komunikasi Interpersonal (X_1) | 0.285 | 0.098 | 0.312 | 2.908 | 0.005 |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0.398 | 0.115 | 0.398 | 3.461 | 0.001 |

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan: $Y = 25.412 + 0.285X_1 + 0.398X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi ini yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 25.412 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 25.412.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.285 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Komunikasi Interpersonal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.285 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.398 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan

sebesar 0.398 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai Beta untuk Komunikasi Interpersonal (X_1) sebesar 0.312 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.398 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Komunikasi Interpersonal.

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis parsial menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Pengaruh Komunikasi Inter-personal (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai t hitung sebesar 2.908 dengan nilai signifikan 0.005. Dengan df = 62 dan taraf signifikansi 0.05, nilai t tabel adalah 1.9995. Karena t hitung (2.908) > t tabel (1.9995) dan

nilai signifikan $(0.005) < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Beta = 0.312 atau 31.2%.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Falah (2020) dan Sundari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan dipahami akan lebih puas, lebih produktif, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 845.367 | 2 | 422.684 | 28.456 | 0.000 |
| Residual | 921.633 | 62 | 14.865 | | |
| Total | 1767.000 | 64 | | | |

Hipotesis 3: Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

tabel (3.14) dan nilai signifikan $(0.000) < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara simultan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shanfu Metal Industry.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai t hitung sebesar 3.461 dengan nilai signifikan 0.001. Karena t hitung $(3.461) > t$ tabel (1.9995) dan nilai signifikan $(0.001) < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Beta = 0.398 atau 39.8%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Iriani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat berprestasi dan menghasilkan output berkualitas lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 28.456 dengan nilai signifikan 0.000. Dengan $df_1 = 2$, $df_2 = 62$, dan taraf signifikansi 0.05, nilai F tabel adalah 3.14. Karena nilai F hitung $(28.456) > F$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kedua variabel tersebut secara bersamaan, bukan hanya satu variabel saja.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.861 | 0.742 | 0.721 | 3.856 |

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.742. Nilai korelasi (R) sebesar 0.861 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen (Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan

pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.742 atau 74.2%. Hal ini berarti bahwa 74.2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 25.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti

lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor-faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini telah menghasilkan temuan penting yang memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Berikut ini adalah pembahasan mendalam terhadap hasil penelitian:

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Beta 31.2%. Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Adler et al. (2018) bahwa komunikasi interpersonal yang efektif merupakan fondasi dari hubungan kerja yang baik. Ketika komunikasi antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik, tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan saling percaya.

Dalam konteks PT. Shanfu Metal Industry, peningkatan komunikasi interpersonal dapat dilakukan melalui: (1) pembentukan tim yang solid melalui team building activities, (2) pemberian pelatihan keterampilan komunikasi kepada supervisor dan manager, (3) penciptaan saluran komunikasi yang terbuka baik formal maupun informal, (4) penciptaan budaya organisasi yang mendukung komunikasi dua arah, dan (5) reguler feedback session antara atasan dan bawahan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Beta 39.8%, bahkan lebih besar dari pengaruh komunikasi interpersonal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Iriani et al. (2022) dan Wahyuni & Pratiwi (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah driver utama dari kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menunjukkan: (1) komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, (2)

inisiatif dalam menyelesaikan tugas, (3) ketangguhan dalam menghadapi tantangan, (4) kepedulian terhadap kualitas hasil kerja, dan (5) keinginan untuk terus berkembang. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Shanfu Metal Industry, perusahaan dapat melakukan: (1) sistem penghargaan yang adil dan transparan, (2) pengakuan atas pencapaian karyawan, (3) kesempatan pengembangan karir yang jelas, (4) lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan (5) komunikasi yang jelas tentang visi dan misi perusahaan.

2. Pengaruh Simultan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $R^2 = 74.2\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meningkatkan hanya satu variabel saja tidak akan memberikan hasil yang optimal. Perusahaan harus fokus pada peningkatan kedua variabel secara bersamaan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Rinda et al. (2022) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki hubungan kausal yang erat. Ketika komunikasi berjalan baik, karyawan merasa dihargai dan didengar, yang meningkatkan motivasi mereka. Sebaliknya, ketika motivasi tinggi, karyawan lebih terbuka dan aktif dalam berkomunikasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi yang mencakup kedua aspek tersebut.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja karyawan secara parsial pada PT. Shanfu Metal Industry dengan nilai Beta 0.312 atau 31.2% dan nilai t hitung $2.908 > t$ tabel 1.9995 (sig. 0.005). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Peningkatan dalam komunikasi interpersonal secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan komunikasi yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai, didengar, dan menjadi bagian dari tim yang solid.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Shanfu Metal Industry dengan nilai Beta 0.398 atau 39.8% dan nilai t hitung $3.461 > t$ tabel 1.9995 (sig. 0.001). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh komunikasi interpersonal, mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan bekerjadengan lebih giat, lebih inisiatif, dan menghasilkan output berkualitas lebih tinggi.
 3. Secara simultan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memberikan dampak positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shanfu Metal Industry dengan nilai $R^2 = 0.742$ atau 74.2% dan nilai F hitung $28.456 > F$ tabel 3.14 (sig. 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini menekankan pentingnya kebijakan perusahaan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi secara bersamaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dan saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

Rekomendasi untuk PT. Shanfu Metal Industry:

1. Peningkatan Komunikasi Interpersonal:

- Melakukan pelatihan keterampilan komunikasi secara berkala untuk semua tingkatan karyawan, terutama untuk supervisor dan manager.
- Mengimplementasikan sistem komunikasi terbuka yang memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan ide, masalah, dan saran tanpa takut.
- Melakukan regular feedback session antara atasan dan bawahan untuk membangun hubungan kerja yang lebih baik.

2. Peningkatan Motivasi Kerja:

- Mengembangkan sistem penghargaan dan insentif yang adil dan transparan berdasarkan kinerja karyawan.
- Memberikan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi karyawan melalui berbagai medium baik secara pribadi maupun publik.
- Menciptakan jalur pengembangan karir yang jelas sehingga karyawan dapat melihat prospek karir mereka di perusahaan.
- Memberikan peluang training dan pengembangan skill kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
- Memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dengan fasilitas dan peralatan yang memadai.
- Mengkomunikasikan dengan jelas visi, misi, dan tujuan perusahaan sehingga karyawan memahami kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

3. Integrasi Strategi Komunikasi dan Motivasi:

- Mengembangkan program kepemimpinan yang menggabungkan unsur komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.
- Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas komunikasi dan tingkat motivasi karyawan.
- Menyesuaikan strategi berdasarkan feedback dan hasil evaluasi untuk memastikan continuous improvement.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Menambahkan variabel independen lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan multiple companies atau industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisabilitas hasil penelitian.
3. Menggunakan metode penelitian mixed methods yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.
4. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan variabel-variabel dari waktu ke waktu dan dampaknya terhadap kinerja karyawan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, R. B., Rosenfeld, L. B., & Proctor, R. F. (2018). *Interplay: The Process of Interpersonal Communication* (14th ed.). Oxford University Press.
- Cahyati, D. I. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Siliwangi.
- Devito, J. A. (2017). *The Interpersonal Communication Book* (13th ed.). Pearson Education.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. *Equivalent Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, 2(1), 44-58.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru.
- Iriani, N. I., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. (2022). Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance through Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38–49.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif dalam Human Relation terhadap Kinerja Karyawan. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79.
- Rinda, R. T., Sundarta, M. I., Kusumah, A., & Nugraha, D. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Bogor Tengah. *Inovator*, 11(1), 234-238.
- Rivai, V. (2019). Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rubyianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelini Semarang. *Majalah Ilmiah Fema Maritim*, 21(1), 70-77.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177-181.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Lauzardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18, 614-629.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419–438.
- Wahyuni, D., & Pratiwi, D. T. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1052–1056.
- Wood, J. T. (2013). Komunikasi Interpersonal, Interaksi Sehari-hari. Salemba Humanika.
- Yusuf, Z., Ambartiasari, G., Bakri, M., & Kasmaniar, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEMSI (JurnalEkonomi, Manajemen, danAkuntansi)*, 10(6), 1-18.