

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISHIKAWAJIMA HEAVY INDUSTRIES (IHI) POWER SERVICE INDONESIA

Farida Agustin¹, Supriyadi², Nova Dwi Andarini³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Al-Khairiyah

agustin.farida71@gmail.com¹, supriyadi8783@gmail.com²,
novadwiandarini60@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT. Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia, to determine the influence of Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia, and to determine the influence of Transformational Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia. In this research, data was taken from a total sample of 119 respondents by distributing a Google Form questionnaire for 2 weeks at PT. Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia. Then the data was processed using SPSS (Statistical Package for Social Science) software version 26 through descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, linear regression tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. Hypothesis test results show that the Transformational Leadership Style (X1) obtained a calculated t value of 2.116 > t table, namely 1.98063 and a sig value of 0.036 < 0.05, then H1 was accepted and H0 was rejected, the Interpersonal Communication variable (X2) obtained a calculated t value of 3.901 > t table namely 1.98063 and a sig value of 0.000 < 0.05, then H2 is accepted and H0 is rejected, and the variables Transformational Leadership Style (X1) and Interpersonal Communication (X2) have a calculated F value of 20,470 > F table, namely 3.16 and a sig value. 0.000 < 0.05.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Interpersonal Communication, Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, menuntut organisasi harus segera beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Unggul atau tidaknya sebuah organisasi dalam persaingan, tergantung pada bagaimana organisasi dalam mengadaptasi perubahan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan. Kinerja merupakan hal penting untuk dicapai oleh semua

perusahaan, karena kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan bakat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab karyawan selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengendali seluruh aktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada karyawan, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja didalam perusahaan itu sendiri. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manager atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola.

Kondisi ini menjadikan pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat maka sangat diperlukan bagi setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya tumbuh kearah sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, mengembangkan visi yang ada secara bersama, membagikan kewenangan sebuah kepemimpinan, serta membangun budaya organisasi agar dapat dijadikan sebuah keharusan dalam skema restrukturisasi organisasi tersebut. Pemimpin berani mengambil resiko dalam membawa proses perubahan yang menjadi ciri utama pemimpin transformasional sehingga menjadi pemimpin yang ideal untuk konteks keefektifan organisasi.

Dalam hal komunikasi interpersonal penting bagi setiap perusahaan, komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila terdapat proses pemahaman makna dari satu orang kepada orang lain. Maka, diharapkan bagi pemimpin dan para karyawan untuk melakukan interaksi komunikasi interpersonal secara efektif.

Komunikasi interpersonal sebagai komunikasi utama yang dapat melibatkan suatu percakapan atau individu berinteraksi dengan banyak orang dalam organisasi. Ini membantu memahami bagaimana orang berperilaku dan berkomunikasi dengan cara yang berbeda untuk membangun dan menegosiasikan realitas sosial. Disisi lain, keterkaitan atasan dan bawahan diharapkan dapat terjalin dengan baik melalui komunikasi sehingga membentuk situasi yang harmonis. Adapun seorang pemimpin harus melewati komunikasinya agar dapat mempengaruhi karyawan dan bergerak menuju tujuan perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi interpersonal yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Berdasarkan berbagai permasalahan yang ada disekitar, bahwa ada beberapa orang yang merasakan kesulitan dalam berkomunikasi, misalnya yang ditunjukkan dengan sifat pasif, tidak jujur ketika melakukan komunikasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia. terdapat beberapa permasalahan terkait gaya kepemimpinan yaitu adanya ketergantungan pada pemimpin dimana sering kali berkaitan dengan kepribadian dan keahlian pemimpin yang bergantung pada satu individu dapat menghambat pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan di organisasi. Selain itu terdapat juga permasalahan dalam komunikasi yaitu terdapat komunikasi yang kurang baik antar karyawan sehingga dapat menghambat pemahaman dan kerjasama, adanya perbedaan persepsi yang dapat menyebabkan kesalahpahaman. Dengan adanya kedua permasalahan tersebut mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk pada level operasional dimana dapat berakibat

pada penurunan kinerja karyawan diperusahaan yaitu rendahnya kedisiplinan seperti tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang menyebabkan gangguan dalam produktivitas dan kerjasama tim.

Berdasarkan hal diatas dengan fenomena yang ada, maka penulis melakukan penelitian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ishikawajima Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia".

LANDASAN TEORI

Kinerja (Y)

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2021) Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai segi, baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Menurut Fauzi (2020) kinerja atau prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suryani (2020) Pengembangan kinerja karyawan merupakan proses memperbaiki kinerja karyawan belajar untuk mencapai peningkatan kinerja individu, kinerja tim dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil akhir ataupun prestasi yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Kinerja juga dijelaskan oleh Kasmir (2019) yang menyebutkan bahwa kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dikemukakan oleh Rivai (2019) Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari penjelasan diatas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Indikator - Indikator Kinerja

Adapun dalam indikator kinerja, Mangkunegara (2021) menyebutkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Pekerjaan, Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, Kesediaan akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan selesai.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan seseorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah bawahan mereka melalui visi yang jelas, komunikasi yang kuat, serta pengembangan hubungan yang positif dan berdaya.

Menurut Kristiawan (2020) pemimpin transformasional harus mampu mengubah pola pikir bawahannya dan menanamkan dalam diri mereka keinginan untuk berpartisipasi dalam perjuangan mencapai tujuan bersama organisasi, bukan sekedar bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.

Menurut Hawkins (2021) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Menurut Makmuri (2021) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat mentransformasikan pengikutnya dengan melibatkan perubahan dan pengembangan dalam organisasi yakni dalam mencapai hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan karyawan, didasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama demi kepentingan organisasi. Salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang baik ialah gaya kepemimpinan.

Menurut Zhao (2022) Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Artinya gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah (transforming) bawahan menjadi menggunakan kepentingannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi pula.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang fokus untuk mendorong perubahan yang lebih baik dengan menggabungkan visi, pengaruh, dan kolaborasi dengan anggota tim atau pengikutnya, serta menekankan pengembangan pribadi dan profesional, menciptakan dampak yang lebih luas daripada sekedar pencapaian tujuan organisasi.

Indikator - Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kristiawan (2020) indikator gaya kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Stimulasi Intelektual

Kemampuan stimulasi intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi dan memunculkan ide baru. Selanjutnya, pemimpin berupaya mengembangkan kemampuan bawahannya dalam memecahkan masalah dengan menggunakan pendekatan dan perspektif baru.

2. Motivasi Inspiratif

Dimana pemimpin menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja antar tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.

3. Pengaruh Ideal

Kemampuan pengaruh ideal, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

4. Perhatian Individu

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Komunikasi Interpersonal (X₂)

Komunikasi bukan sekedar tukar menukar pikiran serta pendapat saja akan tetapi kegiatan yang dilakukan untuk berusaha mengubah pendapat dan tingkah laku orang lain. Melalui komunikasi yang baik, setiap pesan yang dimaksud oleh komunikator diharapkan dapat sampai kepada penerima pesan dengan baik dan benar. Salah satu bentuk atau jenis dari komunikasi adalah komunikasi interpersonal. Ngalmun (2018) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium).

Menurut Kunandar (2019) komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pikiran dan perasaan kepada orang lain dengan menggunakan simbol-simbol yang bermakna bagi kedua belah pihak. Dalam situasi tertentu, komunikasi melibatkan penggunaan media tertentu untuk mengubah sikap atau perilaku satu orang atau lebih untuk menghasilkan efek yang diinginkan.

Menurut Solomon (2022) konsep komunikasi interpersonal merupakan suatu proses dalam menyampaikan atau menerima pesan antara pengirim pesan atau penerima pesan baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Jika seorang individu tidak dapat berkomunikasi dengan baik, maka akan terjadi perselisihan, kesalahpahaman, ditolak atau diabaikan (ambiguitas).

Menurut Braithwaite (2021) komunikasi interpersonal memiliki fungsi bagi setiap individu agar dapat menyampaikan atau mengkomunikasikan setiap gagasan, perasaan atau emosi serta informasi. Kegiatan komunikasi interpersonal secara tatap muka atau secara langsung kepada individu lainnya.

Menurut Daddy Mulyana (2019) menyatakan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menanggapi reaksi oranglain secara langsung.

Pandangan lain yang dikemukakan oleh Nur Ainun Zayani (2020) bahwa komunikasi adalah hal yang esensial dalam rutinitas kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu penting sekali bagi manusia mempelajari dan mencari pengalaman berkomunikasi interpersonal untuk menjaga efektivitas komunikasi interpersonal itu sendiri. Semakin sering seseorang melakukan komunikasi interpersonal yang berjalan, maka akan membangun hubungan interpersonal juga. Dari beberapa peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung baik itu pesan verbal maupun nonverbal dengan bahasa yang mudah dipahami.

Indikator - Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Ngalmun (2018) komunikasi interpersonal memiliki beberapa indikator. Indikator-indikator komunikasi Interpersonal adalah sebagai berikut:

1. **Perspektif Sosial**

Komunikasi antar pribadi yang efektif, individu harus terbuka pada pasangan yang diajak berinteraksi, kesediaan untuk membuka diri dan memberikan informasi, lalu kesediaan untuk mengakui perasaan dan pikiran yang dimiliki, dan juga mempertanggung jawabkan nya. Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja samadengan lingkungan dibutuhkan.

2. **Empati**

Empati adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada posisi atau peranan orang lain. Dalam arti bahawa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain.

3. **Monitor Diri**

Yang menunjuk seseorang untuk mengamati, mengatur, dan menyesuaikan perilaku serta ekspresi merek sesuai dengan situasi sosial dan interkasi interpersonal. Seseorang yang memiliki tingkat monitor diri yang tinggi akan cenderung lebih peka

terhadap isyarat sosial dan dapat menyesuaikan perilaku positif yakni berfikir secara positif terhadap diri sendiri dan oranglain dalam berbagai situasi.

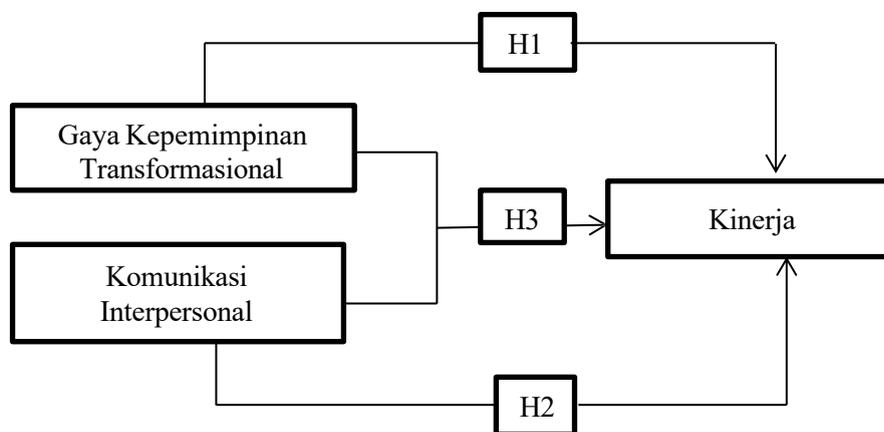
4. Kepekaan

Keefektifan komunikasi interpersonal juga ditentukan oleh kesamaan- kesamaan yang dimiliki pelakunya. Seperti nilai, sikap, watak, perilaku kebiasaan, pengalaman, dan sebagainya.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai bentuk jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional(X1) secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y).

H2 : H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi Interpersonal (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja karyawan(Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari sampel yang diambil dari populasi tertentu yang bersifat ilmiah, tetapi peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah karyawan PT Ishikawaijama Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia dengan total sebanyak 170 karyawan. dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 119 orang responden pada PT Ishikawaijama Heavy Industries (IHI) Power Service Indonesia.

Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrument dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliable. Karena dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi instrument penelitian adalah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Persyaratan

Analisis Uji Asumsi

Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda, uji analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji regresi liner berganda.

Hipotesis Statistika

Teknik hipotesis statistik pada penelitian ini menggunakan Uji t (Parsial) dan Uji F (UjiStimultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji

Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel 0,1801 yang menunjukan bahwa semua indikator valid dan dapat dipakai untuk uji penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0,612	0,60	Reliabel
X ₂	0,916	0,60	Reliabel
Y	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Analisis Uji

Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.63552896
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.059
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel data di atas dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,112, dengan signifikasi nilai Sig = 0,001 > a = 0,05 yang berarti mempunyai data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Perhitungan Analisis Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.575 ^a	.331	.319	5.684	2.288
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Transformasional					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Dalam hal ini diketahui bahwa nilai dL (tabel) 1,6669 dU (tabel) 1,7352 dan $(4-dU) - 1,7352 = 2,2648$. Berdasarkan ketentuan pengujian model regresi, tidak terdapat autokolerasi apabila $dU < DW < 4 - dU$. Sebaliknya jika $dU < DW > 4 - dU$, terjadi masalah autokolerasi, maka berdasarkan tabel di atas hasilnya $1,7352 < 2,288 < 2,2648$, yang artinya tidak terjadi masalah autokolerasi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Perhitungan Analisis Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.311	2.531		2.889	.005		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.294	.139	.219	2.116	.036	.539	1.855
	Komunikasi Interpersonal	.452	.116	.404	3.901	.000	.539	1.855

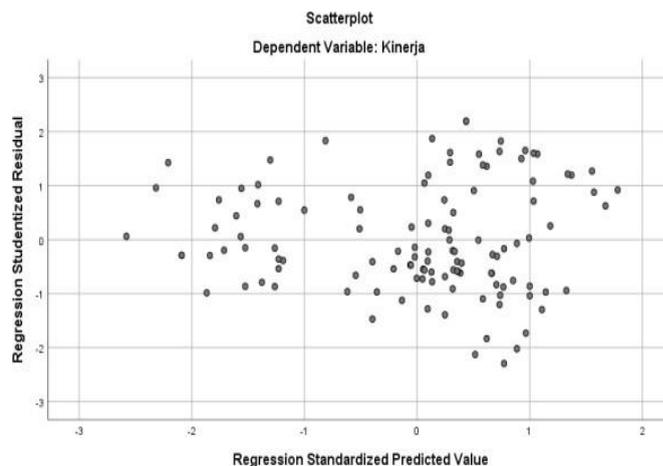
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Dari hasil penelitian pada tabel diatas dapat dilihat terdapat besar tolerance dan VIF menampilkan jika tidak terdapat satu pun variabel independen yang mempunyai nilai VIF lebih dari 10 dan tidak terdapat satupun nilai tolerance variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($0.539 > 0.10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1.855 < 10$), hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Perhitungan Analisis Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa terdapat scatter plot menampilkan bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu dan data telah menyebar secara merata diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y, berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa tidak terdapat gangguan asumsi heteroskedastisitas yang dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dinyatakan telah sesuai. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Perhitungan Analisis Uji Linieritas X1 terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya Kepemimpinan Transformasi onal	Between Groups	(Combined	1966.452	22	89.384	2.362	.002
		Linearity	1360.351	1	1360.351	35.945	.000
		Deviatio n from Linearity	606.101	21	28.862	.763	.756
	Within Groups		3633.128	96	37.845		
	Total		5599.580	118			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji linearitas didapatkan bahwa nilai Sig. deviation from linearity > 0,05 yakni (0.756), maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat yakni antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Analisis Uji Linieritas X2 terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunika si Interpers onal	Betwe en Group s	(Combined	2263.454	23	98.411	2.802	.000
		Linearity	1707.281	1	1707.281	48.617	.000
		Deviati on from Linearity	556.173	22	25.281	.720	.809
	Within Groups		3336.125	95	35.117		
	Total		5599.580	118			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji linearitas didapatkan bahwa nilai Sig. deviation from linearity > 0,05 yakni (0.809), maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat yakni antara variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja.

Teknik Analisis Data
Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Perhitungan Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.311	2.531		2.889	.005
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.294	.139	.219	2.116	.036
	Komunikasi Interpersonal	.452	.116	.404	3.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Dari tabel hasil uji regresi linear berganda Tabel 7 diatas, hasil analisis data yang diolah menggunakan software IBM SPSS 26 maka, dapat diperoleh hasil perumusan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 7.311 + 0.294X1 + 0.452X2 + e$$

Uji Korelasi Berganda

Tabel 8. Hasil Perhitungan Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.575 ^a	.331	.319	5.684	.331	28.663	2	116	.000

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

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Tabel 9. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Keterangan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Pada tabel 8 dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai koefisien R = 0.575.

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien 0.575 merupakan kategori sedang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. berikut hasil perhitungan untuk Uji Koefisien Determinasi.

$$cd = r^2 \times 100\%$$

$$cd = 0.5752 \times 100\%$$

$$cd = 33.06\%$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varian yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 33,06%. Sedangkan sisanya sebesar 66,94% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja (Uji t)

Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Parsial (X₁) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.311	2.531		2.889	.005
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.294	.139	.219	2.116	.036
	Komunikasi Interpersonal	.452	.116	.404	3.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Maka dapat disimpulkan, nilai thitung > ttabel (2.116 > 1,98045) dan nilai signifikansi 0,036 < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja (Uji t)

Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Parsial (X₂) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.311	2.531		2.889	.005
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.294	.139	.219	2.116	.036
	Komunikasi Interpersonal	.452	.116	.404	3.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Maka dapat disimpulkan, nilai thitung > ttabel (3.901 > 1,98045) dan nilai signifikansi 0,000 < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X₂) terhadap kinerja (Y).

Uji F (Stimultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dibuat hipotesis:

Tabel 12. Uji F Secara Stimultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1851.996	2	925.998	28.663	.000 ^b
	Residual	3747.584	116	32.307		
	Total	5599.580	118			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 28.663 hasil ini kemudian dibandingkan dengan Ftabel. Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5% (0,05) dan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k = 119 - 3 = 116$ maka diperoleh Ftabel sebesar 3.07. Sehingga nilai fhitung $28.663 > Ftabel 3.07$ dan tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IHI Power Service Indonesia

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian skor butir instrument untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hasil pengujian linieritas diperoleh nilai Linearity Sig sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) lebih besar dari t tabel $2.116 > 1,98045$ dengan nilai signifikan sebesar $0.036 < 0.05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IHI Power Service Indonesia

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian skor butir instrument untuk variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hasil pengujian linieritas diperoleh nilai Linearity Sig sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian t hitung variabel komunikasi interpersonal (X2) lebih besar dari t tabel $3.901 > 1,98045$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional & Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IHI Power Service Indonesia

Berdasarkan hasil uji f simultan diketahui nilai Fhitung sebesar 28.663 sedangkan Ftabel 3.07 dan tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara bersama-sama (stimultan)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional & Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IHI Power Service Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran dari peneliti untuk PT (IHI), fokuslah dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk memahami area perbaikan dan meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan perhatian mereka terhadap pekerjaan.

Penting untuk mengimplementasikan program pelatihan yang menekankan pentingnya empati dan komunikasi efektif. Selain itu, menciptakan budaya perusahaan yang terbuka dan menghargai umpan balik dapat membantu karyawan lebih memahami perspektif rekan kerja dan pelanggan.

Manajemen dapat menerapkan berbagai strategi yang efektif. Pertama, perbaikan proses kerja dan otomatisasi tugas rutin dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan administratif, memungkinkan karyawan fokus pada tugas yang lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arma, N. A., & Lubis, K. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. CV. Eureka Medika Aksara. Halaman 69-73.
- Braithwaite, D. O., & Schrodt, P. (Eds.). 2021. Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives. Routledge. Halaman 57.
- Fauzi, A. 2020. Manajemen kinerja. Airlangga University Press. Cetakan Ketiga. Halaman 42-45.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS20. UNDIP. Cetakan Pertama. Semarang. Halaman 167.
- Hawkins, P. 2021. Leadership team coaching: Developing collective transformational leadership. Kogan page publishers. Halaman 47.
- Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. 2019. Praktik kepemimpinan transformasional di BUMN (Kajian empiris karyawan PT Barata Indonesia (Persero)). Deepublish. Halaman 45-49.
- Ismail, M. A. 2023. Kualitas Komunikasi Interpersonal Orang Tua Dalam Memberikan Pengasuhan Penggunaan Tiktok Kepada Anak Usia Dini Di Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia). Halaman 19-20.
- Kasmir. 2019. Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Raja Grafindo Persada. Cetakan Kedua. Jakarta. Halaman 182
- Kunandar, A. Y. 2019. Memahami Teori-Teori Komunikasi. Galuh Patria. Cetakan Peetama. Halaman 110-115.
- Mahmudah Enny. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UBHARA Manajemen press dan universitas bhayangkara Surabaya. Halaman 115-116.
- Makmuriana, L. 2021. Kepemimpinan Transformasional. Cetakan Pertama. Penerbit NEM. Halaman 48-58.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2021. Manajemen Smbler Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke empat belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. Halaman 67.
- Mulyana, Daddy & Nanik. 2019. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Cetakan Ke empat belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. Halaman 745.
- Ngalimun. 2018. Komunikasi Interpersonal. Cetakan pertama. Pustaka Belajar. Halaman 20-25.
- Ngalimun. 2022. Komunikasi Interpersonal. Cetakan Kedua. Pustaka Belajar. Halaman 12-

- 15.
- Parnawi, A. 2020. Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan, Deepublish. Halaman 117.
- Rivai, V. 2019. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Kelima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Halaman 532.
- Robbins. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Halaman 113.
- Rudman, R. 2020. Performance planning and review: Making employee appraisals work. Routledge. Halaman 67.
- Rusmana, A. 2019. The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi. Media Akselerasi. Halaman 62.
- Solomon, D., & Theiss, J. 2020. Interpersonal communication: Putting theory into practice. Routledge. Halaman 60-68.
- Suherman, A. 2020. Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi. Deepublish. Halaman 67.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kelima. Alfabeta. Halaman 95.
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. 2022. Kepemimpinan. Academia Publication. Halaman 45-48.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Cetakan Pertama. Nilacakra. Halaman 80.
- Suwatno. 2022. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Kedua. PT Bumi Aksara. Jakarta Timur. Halaman 109-111.
- Triyono, Urip. 2019. Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal. Sleman: Deepublish. Halaman 117.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. 2022. Teori kinerja dan pengukurannya. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Halaman 82-85.
- Zhao, S. 2022. The dragon roars back: transformational leaders and dynamics of Chinese foreign policy. Stanford University Press. Halaman 82-85.
- JURNAL**
- Ainun, Nur. Z & Fahrur Rozi. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kenyamanan Lingkungan, Komunikasi Interpersonal, dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Terpadu Bidang Non Perizinan, Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi. Vol 9 No 3.
- Badawi, M. A. B. A., & Rahadi, D. R. 2021. Analisis Komunikasi Interpersonal Antar Mahasiswa President University. Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi. Vol 9 No 1.
- Burhanudin, B., & Saputri, N. A. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bisprenneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 8 No 1.
- Agustin Farida. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fauzi, F., & Samad, Y. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Situasional Pembina Yayasan Terhadap Peningkata Mutu Pendidikan di UNIKI BIREUN. Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah dan Masyarakat Islam. Vol 12 No 1.
- Hakim, Fachrezi & Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyayan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3 No 1.
- Jintar, C. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inovasi Penelitian.
- Jufrizen & Lubis. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Maneggio. Vol 3 No 1.
- Koyongian. Y. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*. Vol 1 No 2.

- Kristiawan, Nizarani & Artanti. P. S. 2020. Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Pondok Pesantren. Jurnal Intelektualita Keislaman, Sosial, dan Sains. Vol 9 No 1.
- Kristina, M. B, Ariyanto, E. A. & Muslikah E. D. 2023. Motivasi kerja karyawan perusahaan: Adakah peranan dari kepemimpinan transformasional dan clan culture?. INNER: Journal of Psychological Research. Vol 3 No 2.
- Maksin, M., Rasyida, S. F. F., Hidayatullah, M. R., & Fadhilah, S. N. 2024. Peran Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kabupaten Probolinggo, Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa. Vol 3 No 1.
- Mulianto, A & Citriadin, Y. 2024. Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Kota Mataram: Study Kasus di SD Negeri 13 Ampenan. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam. Vol 5 No 4.
- Monica, Aulia & Suhairi suhairi. 2021. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Skill Terhadap Dunia Kerja. Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam.
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. 2020. Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol 2 No 1.
- Novitasari, P., & Satrio, B. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM). Vol 5 No 9.
- Purwanto E, Solichin M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Reflin Helmy Torar, Cicillia Ika Wulandari. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang terhadap Implementasi Keselamatan Pasien di RS. Jurnal Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia.
- Sangidah, Prayekti & Septiyarini. 2021. Pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Syariah. Vol 4 No 1.
- Wahyuni, F., & Maunah, B. 2021. Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management. Vol 2 No 2.
- Wulandari, N. L. A. A., & Oktarini, L. N. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol 4 No 2.
- Zuhri, S. 2022. Peran komunikasi interpersonal orang tua dual career marriage di surabaya dalam mengawasi pembelajaran daring anak remaja awal di masa pandemi Covid-19. Jurnal Dakwah Dan Komunikasi. Vol 7 No 1.