



**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAH SYAUFI
HAFIZ DI BANJARMASIN**

*(ANALYSIS OF THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK
MOTIVATION ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. BERKAH SYAUFI
HAFIZ IN BANJARMASIN)*

Sabrina Damayanti¹, Rina², Sri Bulkia³

¹²³ Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email: hjrina1234@gmail.com

Abstract

This study was conducted to examine and analyze the extent to which interpersonal communication and work motivation contribute to improving employee performance at CV. Berkah Syaafi Hafiz in Banjarmasin. A quantitative approach was employed using a causal associative research design. The study involved all 35 employees of CV. Berkah Syaafi Hafiz in Banjarmasin, with the entire population selected as the research sample through a saturated sampling technique. Data were obtained by distributing questionnaires to the respondents and were subsequently processed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25. The findings indicate that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance, as demonstrated by a t-value of 2.161 and a significance level of 0.038. Work motivation likewise shows a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.046 and a significance level of 0.049. Furthermore, the simultaneous test confirms that interpersonal communication and work motivation jointly have a positive and significant effect on employee performance, as reflected by an F-value of 11.673 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.422 indicates that the two independent variables collectively account for 42.2% of the variation in employee performance, while the remaining 57.8% can be attributed to other factors beyond the scope of this study. These findings suggest that strengthening effective workplace interactions and fostering employee motivation can support efforts to achieve better employee performance at CV. Berkah Syaafi Hafiz in Banjarmasin.

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

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif kausal. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin sebanyak 35 orang, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Informasi penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,161 dan tingkat signifikansi 0,038. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,046 dan tingkat signifikansi 0,049. Selanjutnya, pengujian secara bersama-sama memperlihatkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar 11,673 dengan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,422 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 42,2%



perubahan kinerja karyawan, sementara 57,8% lainnya berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kualitas interaksi dan komunikasi di lingkungan kerja yang disertai dengan penguatan motivasi karyawan dapat menjadi salah satu upaya dalam mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik pada CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan .

PENDAHULUAN

Di era perkembangan ekonomi dan dinamika bisnis yang kian pesat, Bagi setiap perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang penting untuk mempertahankan keberlanjutan usaha dan memenangkan persaingan bisnis. Kinerja karyawan disini memiliki dampak yang sangat besar terhadap kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari sejauh mana target kuantitatif dapat dipenuhi, namun hal ini mencakup kualitas pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan sumber daya yang efisien, serta tingkat kedisiplinan dan kerja sama antara anggota organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memantau dan mengendalikan berbagai faktor internal yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan *sparepart* komputer, komponen elektronik, serta penyediaan jasa layanan perbaikan/servis operasional. Dalam menjalankan seluruh aktivitas usahanya, CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin sangat mengandalkan keterpaduan dan sinergi kerja dari 35 orang karyawan yang tersebar pada berbagai unit fungsi, seperti tim *sales* penjualan, *customer service*, administrasi, *marketplace/digital marketing*, dan teknisi. Pencapaian target omset harian, kecepatan penanganan keluhan pelanggan, dan kualitas pelayanan perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja kolektif karyawan. Namun, dalam realitas operasional di lapangan, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan kerap kali berhadapan dengan kendala koordinasi dan dorongan semangat kerja.

Efektivitas komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang berlangsung secara dua arah, terbuka, empatik, serta saling mendukung antarkaryawan maupun antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan kelancaran arus informasi operasional. Pada perusahaan yang menggabungkan penjualan produk dan layanan teknis seperti CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin, kejelasan informasi mengenai ketersediaan stok barang, detail spesifikasi teknis, pengurusan klaim garansi, dan keluhan pelanggan sangat memerlukan komunikasi interpersonal yang efektif. Hambatan komunikasi atau miskomunikasi antarstaf dapat memicu tertundanya penyelesaian pekerjaan. Hal ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi interpersonal, Faktor penting lainnya yang sangat memengaruhi semangat pekerja terhadap pekerjaannya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi semaksimal mungkin, baik yang berasal dari faktor eksternal seperti imbalan, pengakuan dari manajemen, dan lingkungan kerja yang mendukung, maupun dari dorongan internal seperti keinginan untuk unggul dan rasa tanggung jawab. Karyawan CV. Berkah Syaufi Hafiz di



Banjarmasin yang sangat termotivasi, umumnya menunjukkan dedikasi, inisiatif yang tinggi, dan disiplin yang baik dalam menangani berbagai masalah pekerjaan sehari-hari mereka.

Mengingat hal tersebut, hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan merupakan topik penting yang layak untuk diteliti secara ilmiah. Dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia, pihak manajemen perusahaan akan memiliki landasan strategis berkat evaluasi empiris mengenai sejauh mana kedua aspek tersebut memengaruhi kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan saat menjalankan kewajibannya sesuai dengan persyaratan organisasi (Mangkunegara, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2018), Pada dasarnya, kinerja merupakan ukuran seberapa baik suatu program atau kegiatan telah memenuhi tujuan, visi, sasaran, dan target organisasi. Pada lingkungan perusahaan seperti CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin, Kualitas hasil kerja, kuantitas atau volume target yang dicapai, ketepatan waktu penyelesaian tugas, pemanfaatan sumber daya yang efisien, serta tingkat kemandirian dan kerja sama tim dalam operasional sehari-hari merupakan beberapa indikator utama yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Hasibuan, 2019).

2. Komunikasi Interpersonal

Pertukaran gagasan, pemikiran, perasaan, dan informasi antara dua orang atau lebih baik secara langsung maupun melalui suatu media yang menghasilkan tanggapan seketika dikenal sebagai komunikasi interpersonal (Devito, 2016). Komunikasi interpersonal yang efektif sangat penting di lingkungan kerja organisasi karena memegang peran krusial untuk memperlancar koordinasi lintas divisi, memperjelas instruksi kerja, dan meminimalisir terjadinya hambatan miskomunikasi (Effendy, 2017). Devito (2016) mengemukakan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal diukur melalui lima dimensi utama, yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*). Penerapan komunikasi interpersonal yang baik antarstaf maupun antara pimpinan dan bawahan di CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin menjadi sarana vital dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif demi menunjang kelancaran operasional perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Dorongan, energi, atau faktor internal dan eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan dikenal sebagai motivasi kerja (Robbins & Judge, 2018). Berdasarkan teori dua faktor Herzberg (dalam Sedarmayati, 2017), motivasi kerja dibentuk oleh faktor pemuas (*motivator factor*) seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, serta faktor pemelihara (*hygiene factor*) seperti kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kompensasi, dan hubungan antarpribadi. Hasibuan (2019) menambahkan

bahwa karyawan yang sangat termotivasi di tempat kerja akan menunjukkan dedikasi yang tinggi seperti di CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menguji hipotesis serta mengukur secara matematis besarnya pengaruh antar-variabel independen, yaitu komunikasi interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin. Desain asosiatif kausal digunakan guna mengidentifikasi pola hubungan sebab-akibat serta tingkat kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin yang berjumlah 35 orang. Para karyawan tersebut tersebar di berbagai unit kerja operasional, seperti divisi *sales* penjualan, *customer service*, administrasi, *marketplace/digital marketing*, dan teknisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*saturated sampling*) atau metode sensus, di mana seluruh populasi sebanyak 35 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada ukuran populasi yang tergolong relatif kecil, sehingga pengambilan seluruh anggota populasi dapat memberikan representasi data yang akurat dan komprehensif.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) untuk menilai indikator komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta didukung dengan wawancara pendukung. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, profil organisasi, struktur kepengurusan, studi literatur, dan referensi relevan lainnya yang berkaitan dengan CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas untuk menguji keabsahan setiap item kuesioner dan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan bebas dari penyimpangan asumsi statistik.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu, sedangkan uji F (simultan) digunakan untuk membuktikan pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi kinerja



karyawan yang dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pada CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin, di mana seluruh pengolahan data dianalisis dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden penelitian. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang memuat pernyataan mengenai komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan program SPSS versi 25 dengan tahapan analisis yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis.

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Pada variabel komunikasi interpersonal, nilai r hitung setiap item berada antara 0,403 sampai 0,606, sedangkan pada variabel motivasi kerja berada antara 0,412 sampai 0,817. Sementara itu, nilai r hitung pada variabel kinerja karyawan berada antara 0,541 sampai 0,757. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,333, sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas yang digunakan dalam penelitian, yaitu 0,6. Variabel komunikasi interpersonal memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,698, motivasi kerja sebesar 0,785, dan kinerja karyawan sebesar 0,885. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pada uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

Untuk uji multikolinearitas, variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,614 dan VIF sebesar 1,628. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat kuat atau gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model penelitian.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,127, koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,474, dan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,298. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,127 + 0,474X_1 + 0,298X_2 + e$$

Rumus tersebut menunjukkan bahwa skor kinerja karyawan adalah 4,127 jika komunikasi interpersonal dan motivasi kerja tetap tidak berubah. Peningkatan dalam komunikasi interpersonal diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien positif untuk komunikasi interpersonal sebesar 0,474. Demikian pula, koefisien motivasi kerja sebesar 0,298 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpersonal memiliki koefisien yang lebih tinggi daripada motivasi kerja (0,474 berbanding 0,298). Oleh karena itu, dalam model regresi penelitian ini, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

5. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki nilai t hitung sebesar 2,161, sedangkan t tabel sebesar 2,034. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$, maka komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,046, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,034, dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,673, sedangkan F tabel sebesar 3,295. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, yaitu $11,673 > 3,295$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dan interaksi antarpersonal. Dengan demikian, hipotesis bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan dapat diterima.

7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi antarpersonal secara gabungan menjelaskan 42,2% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memengaruhi 57,8%. Sementara itu, nilai Adjusted R Square yang disesuaikan sebesar 0,386 menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan 38,6% variasi kinerja karyawan setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh interaksi antar individu pada CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 2,161, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,034, serta nilai signifikansi sebesar 0,038, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,474 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi interpersonal di antara para karyawan, serta antara manajer dan stafnya, semakin besar kemungkinan kinerja staf akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja di CV. Berkah Syaafi Hafiz. Komunikasi yang terbuka dapat membantu karyawan memperoleh informasi yang dibutuhkan, sementara adanya empati, dukungan, sikap positif, dan hubungan kerja yang lebih baik dapat terjalin berkat kesetaraan. Pada akhirnya, keadaan-keadaan ini dapat membantu para pekerja dalam memahami tanggung jawab mereka, mengatur pekerjaan mereka, dan menyelesaikannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori DeVito mengenai efektivitas komunikasi interpersonal serta Social Exchange Theory yang menjelaskan pentingnya pertukaran informasi dan dukungan positif dalam hubungan organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Berkah Syaafi Hafiz di Banjarmasin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,046, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,034, serta nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja, berdasarkan koefisien regresi untuk motivasi kerja, yaitu 0,298.

Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor utama yang mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka adalah motivasi. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi, karyawan akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara efektif, menunjukkan tanggung jawab, dan berupaya menghasilkan karya yang unggul. Akibatnya, tingkat motivasi yang lebih tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Temuan ini juga sesuai dengan teori Afandi (2018) yang menempatkan motivasi sebagai dorongan yang memengaruhi semangat dan kesediaan seseorang dalam berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dalam Mendukung Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar

11,673 yang lebih tinggi dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,295, dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang berlangsung di lingkungan kerja serta semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan.

Kontribusi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai R Square sebesar 0,422 atau 42,2%. Dengan demikian, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 42,2% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sementara sebesar 57,8% sisanya dipengaruhi atau berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,386 menunjukkan tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki peran yang sama-sama penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis regresi, komunikasi interpersonal memiliki koefisien sebesar 0,474, sedangkan motivasi kerja memperoleh koefisien sebesar 0,298. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki kontribusi yang lebih besar dalam model regresi dibandingkan dengan motivasi kerja. Meskipun terdapat perbedaan besarnya koefisien, kedua variabel tersebut tetap menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki kualitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja serta memperhatikan berbagai faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang berlangsung secara efektif, disertai dengan tingkat motivasi kerja yang baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi interpersonal. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika komunikasi interpersonal antara rekan kerja serta antara atasan dan bawahan berjalan lebih baik, lebih transparan, dan lebih efektif.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Seorang karyawan akan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya jika ia lebih termotivasi di tempat kerja.
3. Kinerja karyawan pada CV. Berkah Syaufi Hafiz di Banjarmasin berpengaruh secara positif dan signifikan oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja apabila kedua faktor tersebut terjadi secara bersamaan (simultan).
4. Meskipun kedua faktor tersebut telah terbukti signifikan, komunikasi interpersonal memiliki dampak yang lebih kuat (dominan) terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.



Saran

1. Mengingat komunikasi interpersonal memberikan pengaruh yang paling dominan, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada peningkatannya. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun arus komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama pegawai, meningkatkan sikap saling memahami, memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai untuk memperlancar koordinasi.
2. Perusahaan didorong untuk terus memantau dan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan insentif berdasarkan kinerja, ruang kerja yang nyaman dan fasilitas pendukung, peluang bagi karyawan untuk meraih kesuksesan, serta pengakuan atas prestasi yang diraih karyawan.
3. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan luas, para peneliti di masa mendatang didorong untuk memperluas cakupan penelitian dan menambah jumlah responden, serta mempertimbangkan dan memasukkan faktor-faktor lain di luar komunikasi antarpersonal dan motivasi kerja yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55–64. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989>
- Ady, F., & Wijono, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amrina, T. P., & Puji, K. (2026). Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Asuransi Total Bersama Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1168–1177.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- DeVito, J. A. (2016). *The interpersonal communication book* (14th ed.). Pearson Education.
- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.



- Erdiansyah, Robyardi, E., Mayasari, V., & Dwi Sari, I. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383–394.
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54–67. <https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.169>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasica, M., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(1), 2137–2146.
- Komang, I., Putra Sanjaya, A., Pranadwipa Koeswiyono, D., & Susanti, L. E. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 2(5), 1142–1152. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i5.412>
- Kosasih, M., & Hasan, H. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231–248.
- Madyoningrum, A., & Azizah, R. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 329–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, O., Zaki, H., & Hardilawati, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 99–109. <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i1.941>
- Ramadhani, T., & Septa, D. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 27–38.



- Rinda, R., Subakti, J., Saputri, B., & Sundarta, I. (2021). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bogor Selatan. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 127–132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ruffiah, & Muhsin. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal, pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 502–529.
- Sari, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 2(1), 14–19. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 20(1), 16–27. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Waldenström, L. (2023). Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 53(1), 1–19.
- Wertisari, N. L. G. A., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. *Jurnal Emas*, 4(1), 51–70.
- Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Makasar. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 177–190. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1217>