

**PENGARUH STRATEGI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT DANA  
MENTARI MUHAMMADIYAH CABANG PURWOKERTO**

**Silvia Khoerunnisa Effendi<sup>1\*</sup>, Yoiz Shofwa Shafrani<sup>2</sup>,  
Indah Gita Cahyani<sup>3</sup>, Reka Agustin<sup>4</sup>**

\*Corresponding Author E-Mail: [2017202281@mhs.uinsaizu.ac.id](mailto:2017202281@mhs.uinsaizu.ac.id)

**UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Jl. A. Yani No.40A, Purwanegara, Kec. Purwokerto Utara, Kab. Banyumas, Jawa Tengah 53126

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cabang Purwokerto. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan penggunaan metode deksriptif dan metode verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuisioner dan diperoleh responden sejumlah 36. Teknik analiaais data yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda, uji fit model dan uji t. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Motivasi***

**ABSTRACT**

*This research aims to show the influence of interpersonal communication and motivation on employee performance at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Branch. The type of research used is quantitative using descriptive and verification methods. Data collection was carried out using a questionnaire and obtained 36 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, model fit test and t test. The results of this research show that interpersonal communication has an influence on employee performance. Meanwhile, motivation has no effect on employee performance.*

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

**PENDAHULUAN**

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerjanya, Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana organisasi tersebut mencapai tujuannya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap karyawan harus mencapai kinerja yang baik

agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terlepas dari kualitas dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Terutama dalam konteks persaingan bisnis antar lembaga keuangan yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang perlu dan dibutuhkan oleh setiap perusahaan yang ingin berkembang (Hanif Fadhlillah, 2023). Kinerja karyawan tergolong aspek penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, dan setiap organisasi memerlukan pegawai yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif, perlu adanya penataan sumber daya manusia yang baik agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugasnya sehingga mencapai hasil yang memuaskan (Juanita Nurwin & Negeri Surabaya, n.d.). Selain sumber daya yang baik, terdapat faktor lain dalam kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor komunikasi atau cara karyawan berinteraksi.

Kotler dan Armstrong (1999) dalam Weningtyas dan Suseno (2012:1) menyimpulkan bahwa keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain dan persepsi sosial diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Zakaria et al., n.d.). Dalam hal ini, komunikasi yang dilakukan oleh seorang karyawan mampu menciptakan sikap keterbukaan dan rasa empati untuk membuat suasana yang nyaman dan harmonis. Menurut *Oxford Dictionary of English* kata komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication* yang secara etimologis berasal dari bahasa Latin yaitu *communicatus*, yang bersumber dari kata *communis* yang berarti 'bersama' atau 'milik bersama' yaitu tujuan yang mengupayakan persatuan atau kesetaraan makna. Dalam penelitian ini komunikasi mengacu pada proses pertukaran informasi atau gagasan yang disampaikan atasan kepada bawahan dalam bentuk perintah (instruksi) yang mendapat umpan balik (*feedback*) secara langsung. Apabila komunikasi tidak efektif maka akan terjadi hubungan negatif antara perilaku kepemimpinan dengan terwujudnya tujuan organisasi (Anggung et al., 2021). Dari banyaknya jenis komunikasi yang ada, salah satunya yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan setidaknya satu orang lain atau biasanya antara dua orang yang dapat langsung memahami umpan balik tersebut. Komunikasi interpersonal dalam organisasi penting sebagai sarana pengungkapan gagasan secara lisan dan tertulis (Widodo et al., 2021).

Ritonga (2020) menjelaskan temuannya bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja. Artinya semakin baik model komunikasi interpersonal atasan mengenai informasi dan instruksi yang diberikan bawahan, dan sebaliknya feedback yang diberikan bawahan dapat dipahami dengan baik oleh atasan maka kinerjanya akan semakin baik. Selain faktor komunikasi juga terdapat faktor motivasi kerja (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, n.d.). Motivasi tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal pegawai yang menjadikan pegawai bersemangat dalam menjalankan arahan dan strategi yang dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Supriyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, dan memadukan segala upaya untuk memperoleh kepuasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kondisi, dan pengawasan (Hajijah & Putra, 2023).

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah salah satu koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BMT Best Cabang Purwokerto pun beragam, mulai dari SMA/ sederajat, Diploma ataupun Sarjana. Tentu saja, pasti ada kendala dalam mengelola seluruh karyawan. Alasan yang mendasari penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Untuk itu peneliti memilih judul pengaruh komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam suatu perusahaan perlu adanya interaksi atau komunikasi antar karyawan sehingga akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan motivasi bagi para karyawan yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat hal tersebut maka peneliti memilih BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dimana lembaga keuangan syariah tersebut dirasa telah cukup sukses berkembang sampai saat ini tentu tidak lepas dari sumber daya manusianya di dalamnya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “*Pengaruh Strategi Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto*”.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Komunikasi Interpersonal**

Menurut Fayol dan Barnard dalam Thoha (2004: 170) komunikasi yaitu salah satu pembahasan inti dalam ilmu perilaku organisasi. Komunikasi yang efektif terjadi ketika apa yang ingin disampaikan oleh pengirim berita konsisten dan selaras dengan maksud penerima berita. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tidak dapat dicapai jika pegawai tidak berkomunikasi secara efektif (Zakaria et al., n.d.).

Effendy (1992) mengartikan komunikasi sebagai: “Komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan informasi kepada orang lain untuk memberitahukan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media” (Kinerja Pegawai et al., 2019). Deddy Mulyana dalam Murtiadi, dkk (2015) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Menurut Effendi (2006:7) Komunikasi Interpersonal adalah proses seseorang berbagi informasi dengan orang lain secara langsung maupun melalui media untuk mengubah perilaku atau sikap dalam mengingatkan mereka akan tugas-tugas yang perlu diselesaikan. (Zakaria et al., n.d.).

Menurut Devito (1997:259) terdapat 4 indikator komunikasi interpersonal yaitu : a. Keterbukaan, indikator ini melihat dari keinginan seseorang untuk terbuka dalam berinteraksi dengan orang lain dengan tujuan mencapai sikap jujur. b. Empati yaitu ikut merasakan suatu perasaan yang sama dengan perasaan orang lain. c. Dukungan yang bisa terucap secara langsung namun terkadang bisa juga tidak terucap. d. Kepositifan paling sedikit. f. Kesetaraan menyadari bahwa kenyataannya manusia berbeda atau tidak ada yang sama (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, n.d.).

## **Motivasi**

Motivasi pegawai harus terus ditumbuhkembangkan agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Motivasi diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Dorongan tersebut diperoleh dari tekanan akibat dari belum atau tidak terpenuhinya suatu kebutuhan dan keinginan. Sehingga dari dorongan itulah yang nantinya menimbulkan suatu perilaku. Maka dari itu apabila seseorang mempunyai kebutuhan pada objek tertentu, maka dia akan berusaha untuk menguasai objek tersebut (Jizya & Shofwa, n.d.). Terdapat beberapa ahli yang berpendapat mengenai pengertian motivasi diantaranya yaitu: Herzberg dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu faktor- faktor yang bersifat ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang yang senantiasa ikut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya”. Rivai (2011) mengartikan bahwa motivasi adalah sikap atau nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya. Dari sejumlah teori pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai macam motivasi, diantaranya: kinerja/prestasi, kekuasaan, sosial dan motivasi diri sendiri atau pribadi.

Salah satu tujuan dari motivasi yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tetap disiplin dan berprestasi dalam kerjanya. Oleh karena itu, apabila sebuah perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan maka hal tersebut tidak lepas dari perusahaan yang dapat memotivasi karyawannya dengan baik. (Kompetensi et al., n.d.). Menurut Abraham Maslow dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2018, hal 181) indikator motivasi yaitu sebagai berikut: 1) Kebutuhan hidup yang diterima karyawan, 2) Tingkat kepuasan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan anaknya, 3) Perasaan nyaman pegawai terhadap pimpinannya, 4) Kenyamanan antar karyawan, 5) kenyamanan kondisi dan lingkungan kerja, 6) Kepastian tunjangan pensiun dan hari tua, 7) Perhatian pimpinan terhadap kinerja karyawan, 8) Perhatian pimpinan secara pribadi terhadap masalah yang dihadapi karyawan, 9) Kesetaraan karyawan dimata pimpinan, 10) Derajat perlakuan dan kesopanan pemimpin, 11) sejauh mana pemimpin menghargai atau peduli terhadap prestasi pegawai, 12) Sejahtera mana pemimpin mendukung pengembangan pribadi karyawan (Iskandar & Yusnandar, n.d.).

## **Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2010), kinerja adalah suatu perilaku aktual yang ditunjukkan oleh orang-orang sebagai penyelesaian pekerjaan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah suatu istilah yang berasal dari prestasi kerja atau kinerja yang sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil prestasi kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan selama jangka waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, n.d.).

## **BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto**

Baitul Maal wa Tamwil merupakan singkatan dari BMT yang terdiri dari dua istilah yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih fokus pada usaha-usaha untuk menghimpun dan meyalurkan dana seperti zakat, infaq dan shodaqoh. Sedangkan baitul tamwil berupaya mengumpulkan dan menyalurkan dana komersial. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah lembaga keuangan syariah non bank atau koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Berdiri pada tahun 1995 BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto telah memberikan pelayanan kepada para peminjam dana ataupun penyimpanan dana. Layanan BMT banyak diakses oleh masyarakat kecil yang membutuhkan modal untuk usahanya, dimana BMT berperan sebagai mitra usaha dengan bagi hasil margin atau mark-up yang proporsional. Sampai dengan tahun 2023 BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto sudah memiliki 7 (tujuh) kantor cabang yang tersebar di Kabupaten Banyumas dengan kantor pusatnya beralamat di Karanglewas Lor, Kec. Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas.

## **Pengembangan Hipotesis Hubungan antar Variabel**

Komunikasi yang baik dapat mempermudah karyawan dalam memahami pekerjaannya, sehingga secara bertahap akan meningkatkan efisiensi kerja. Penyampaian pesan dari seseorang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek yang berbeda-beda dan kemampuan untuk memberikan umpan balik secara langsung disebut komunikasi interpersonal (Hidayat et al., 2018). Dalam situasi komunikasi antar karyawan, komunikasi yang baik dapat menghasilkan dan mengembangkan tugas yang dijalankannya sehingga meningkatkan tingkat kinerja suatu organisasi. Namun, sebaliknya apabila komunikasi buruk karena kurang baiknya hubungan baik, sikap mendominasi atau cuek, perbedaan pendapat atau konflik berkepanjangan dan lain sebagainya, hal ini dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang sesuai terhadap perubahan perilaku yang tercermin pada peningkatan produktivitas (Usman, n.d.).

Banyak penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sofyan et al., 2021) dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut: H1 = Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginannya dan meningkatkan produktivitas kerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Jika orang termotivasi, mereka akan membuat keputusan yang baik (Sutanjar et al., 2019).

Berbagai penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja telah

dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut: H2 = Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Effendi (2006:7) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses mengkomunikasikan gagasan dan/atau informasi kepada orang lain untuk mempengaruhi perilaku atau sikapnya, baik secara langsung maupun melalui media, guna mendorong pemenuhan tugas-tugas yang diperlukan. Nawawi (1998) menegaskan bahwa istilah dasar motivasi adalah motif, yang menunjukkan dukungan atau alasan perilaku. Dengan demikian, motivasi diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas secara sadar (Noorlaily Maulida, 2018). Kinerja karyawan akan berdampak positif dengan adanya komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan atasan, serta pemberian insentif. Dengan adanya kedua faktor ini, karyawan akan bekerja sebaik-baiknya (Rachmatullaily Tina Kartika Rinda, 2022). Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Noorlaily Maulida (2018), Komunikasi Interpersonal dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut: H3 = Diduga komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket dengan menggunakan skala likert. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cabang Purwokerto sebanyak 36 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji linearitas. Kemudian dilanjutkan uji Fit Model dan uji hipotesis (uji T) untuk mengetahui kelayakan model penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Perempuan	11	31 %
2.	Laki-Laki	25	69 %
	Jumlah	36	100 %

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Karakteristik responden penelitian ini sebanyak 69 % laki-laki, dan 31 % perempuan. Kebanyakan responden laki-laki adalah orang yang bekerja sebagai bagian marketing.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	20 - 25 Tahun	6	17 %
2.	25 - 30 Tahun	11	31 %
3.	30 - 35 tahun	10	28 %
4.	> 35 Tahun	9	25 %
Jumlah		36	100 %

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat mayoritas usia pekerja adalah usia produktif dengan prosentase 31% pada rentang usia 25 sampai 30 tahun, 28 % pada rentang usia 30 sampai 35 tahun, 25 % pada rentang usia lebih dari 35 tahun dan sisanya sebanyak 17% lainnya terdapat direntang usia 20-25 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

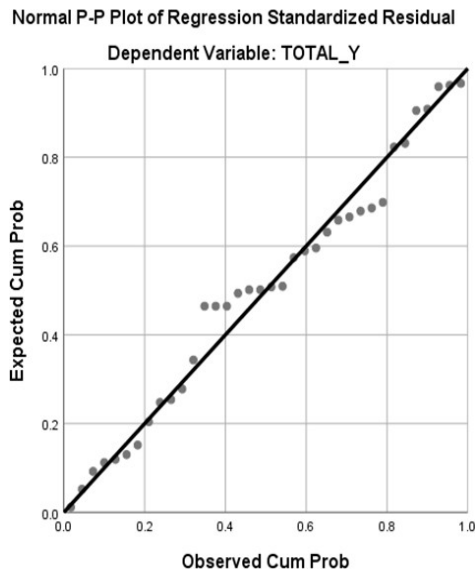
No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMA/Sederajat	12	33 %
2.	D1	9	25 %
3.	S1	15	42 %
Jumlah		6	100 %

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel di atas untuk tingkat pendidikan karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cabang Purwokerto adalah 42% lulusan sarjana, 33% lulusan SMA atau sederajat dan 25% lulusan Diploma.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16841536
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.130
	Positive	.102
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari gambar 1 dan tabel 4 diperoleh hasil bahwa tingkat signifikan pada variabel-variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, serta memiliki nilai signifikan sebesar  $0,129 > 0,05$  yang artinya terdistribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

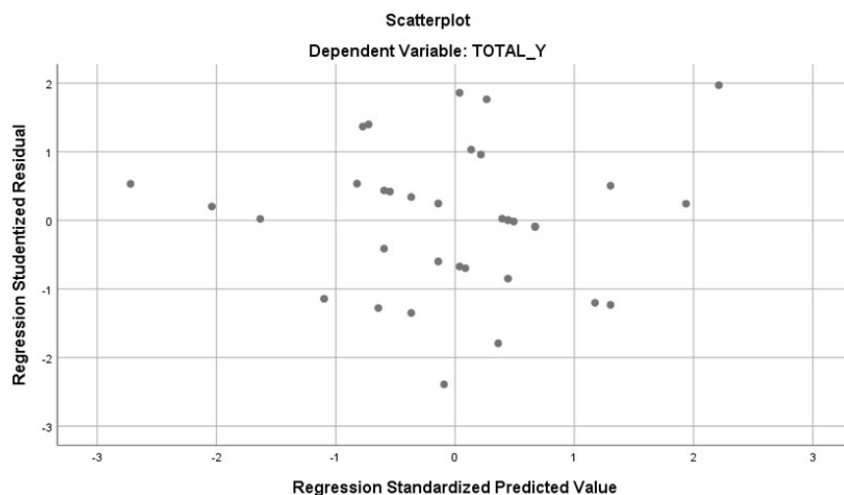
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.729	3.061		3.178	.003		
	TOTAL_X1	.112	.085	.218	1.318	.197	.941	1.063
	TOTAL_X2	.199	.121	.272	1.642	.110	.941	1.063

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dari tabel di atas diketahui nilai VIF variabel lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi sebesar  $0,941 > 0,10$  yang menunjukkan tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antar variabel independen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan pada SPSS dengan metode melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi, yaitu melalui diagram pencar antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola

yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisa Regresi Berganda

#### Uji R (Koefisien Determinasi)

Tabel 6. Hasil Uji R (Koefisien Dterminasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 <sup>a</sup>	.150	.099	1.20330

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Berdasarkan tabel di atas nilai Adusted R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,099 atau 9,9% artinya komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,9% dan sisanya 90,1% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian seperti disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan ain-lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### Uji F (Fit Model)

Untuk mengetahui kesesuaian model (fit model) komunikasi interpersonal, dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka perlu diadakan Uji Fit Model yang dalam penelitian ini akan menggunakan uji f.

Tabel 7. Hasil Uji F (Fit Model)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.440	2	4.220	2.915	.068 <sup>b</sup>
	Residual	47.782	33	1.448		
	Total	56.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Berdasarkan tabel di atas nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $2,915 < F_{tabel}$  sebesar  $3,28$  serta nilai signifikan (sig.) sebesar  $0,068 > \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi secara bersama -sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.729	3.061		3.178	.003
	Komunikasi Interpersonal (X1)	.112	.085	.218	3.318	.041
	Motivasi (X2)	.199	.121	.272	1.642	.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table 8 hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai thitung variable komunikasi interpersonal (X1) sebesar 3,318 > nilai ttabel ( $\alpha/2$  ; n-k-1) sebesar 2,034 serta nilai signifikan (sig.) sebesar 0,041 < alpha 0,05 artinya komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai thitung variable motivasi (X2) sebesar 1,642 < nilai ttabel ( $\alpha/2$  ; n-k- 1) sebesar 2,034 serta nilai signifikan (sig.) sebesar 0,110 > alpha 0,05 artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel komunikasi interpersonal (X1) diperoleh nilai signifikan 0,041 menunjukkan bahwa nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis Pertama (H1) diterima yang berarti bahwa variable komunikasi interpersonal (X1) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan teori (Eriyanti et al., n.d.) bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu hal yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan memenuhi kebutuhan interpersonal atau kebutuhan sosial karyawan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sofyan et al., 2021) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai.

Hasil tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto bahwasanya komunikasi interpersonal antar karyawan tergolong cukup baik. Hal tersebut terlihat dari supportfi dan solidaritas antar karyawan apabila ada yang mengalami kesusahan ataupun terkena musibah seperti sakit dan lainnya. Adapun untuk memperkuat kekeluargaan dan keakraban antar karyawan diadakan pertemuan rutin semua karyawan setiap bulan dihari sabtu minggu

pertama. Kegiatan yang biasanya dilakukan yaitu jalan sehat sambil membawa sembako atau nasi dus untuk dibagikan dimasyarakat sekitar. Selain itu, juga terdapat outbond karyawan yang diadakan setiap 3 tahun sekali serta family gathering minimal setiap 5 tahun sekali agar sesama keluarga antar karyawan juga saling mengenal.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi (X2) diperoleh nilai signifikan 0,110 menunjukkan bahwa nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis Kedua (H2) ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diindikasikan karena karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Jafar et al., 2023) ; Nurwin dan Frianto (2021) ; Ardiansyah, Fitriyanti, dan Ahmad (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel hasil uji f di atas diketahui nilai Fhitung sebesar  $2,915 < Ftabel$  sebesar 3,28 serta nilai signifikan (sig.) sebesar  $0,068 > \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis Ketiga (H3) ditolak yang berarti variabel komunikasi interpersonal (X1) dan motivasi (X2) tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Dana Mentari Purwokerto. Sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Mentari Purwokerto.

### **REFERENSI**

- Anggung, M., Prasetyo, M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25–39. [www.journal.univetbantara.ac.id/index.php/komdik](http://www.journal.univetbantara.ac.id/index.php/komdik)
- Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (n.d.). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. 10.
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru*.

- Hajijah, F. N., & Putra, I. G. S. (2023). Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 111–120. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5210>
- Hanif Fadhlillah, H. K. , H. Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Hidayat, R., Kambara, R., Program, L., Magister, P., Universitas, M., & Tirtayasa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (n.d.). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 2021).
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>
- Jizya, E., & Shofwa, Y. S. (n.d.). *Yoiz Shofwa S*. <http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2015/11/13/190652/800-ribu->
- Juanita Nurwin, K., & Negeri Surabaya, U. (n.d.). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Kinerja Pegawai, P., Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan Lisa Handayani, K., Suryani, N., Pendidikan Ekonomi, J., & Ekonomi, F. (2019). Economic Education Analysis Journal. *EEAJ*, 8(2), 743–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Kompetensi, P., Dan, M., Kerja, K., Kinerja, T., Rosmaini, P., & Tanjung, H. (n.d.). ? *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Noorlaily Maulida. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Rachmatullaily Tina Kartika Rinda, I. S. A. K. D. Y. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Bogor Tengah. *Jurnal Manajemen*.
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model*.
- Sofyan, U., Kamis, R. A., Thahrim, M., & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN

(Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7.

Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>

Usman, B. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang*.

Widodo, H., Sari, D. P., Wanhar, F. A., & Julianto, J. (2021). Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(4), 2168–2175. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.1028>

Zakaria, I. H., Fina, T., & Leiwakabessy, F. (n.d.). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon)* (Vol. 8, Issue 2). [www.krjogja.com](http://www.krjogja.com)