

ANALISIS INTERPERSONAL COMMUNICATION DALAM MEMEDIASI  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE  
PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH BELAWAN

<sup>1</sup> Martin, <sup>2</sup> Purjianto

<sup>1</sup>Dosen Proram Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Teknologi Pengolahan Hasil Perkebunan, Institut Teknologi Sawit Indonesia  
Email: m4rt1n.myrafa@gmail.com <sup>1</sup>, purjianto295@gmail.com<sup>2</sup>

ABSTRACT

*Many factors can influence a person's performance, one of which is interpersonal communication. Interpersonal communication and performance are closely related and both are interrelated. Apart from interpersonal communication, transformational leadership can also influence employee performance where transformational leadership can strengthen or weaken employee performance. This research approach is qualitative with the Structural Equation Modeling (SEM) model. This approach is able to test the most ideal model in estimating endogenous variables. The population in this study were employees who worked at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan with a total of 278 employees, Transformational Leadership directly has a positive effect on Interpersonal Communication. Transformational Leadership directly has a significant effect on Employee Performance. Interpersonal Communication directly influences Employee Performance. Indirectly, Interpersonal Communication has no role in mediating Transformational Leadership on Employee Performance.*

**Keywords:** Transformational Leadhershship, Interpersonal Cumunitacion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan atau sering disebut sebagai sumberdaya manusia (SDM) yang merupakan roda penggerak operasional perusahaan dimana perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan bidang keahlian dan keilmuan akan melaksanakan tugas dengan baik dan benar, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber data manusia yang bekerja bagi perusahaan.

Menurut (Utamy et. all, 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bentuk sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang bersipat positif tentunya sangat membawa dampak positif terhadap sebuah perusahaan dimana hal ini sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan yang sudah direncanakan atau ditetapkan oleh perusahaan. Faktor keberhasilan dalam pengelolaan perusahaan oleh sumberdaya manusia didalam sebuah perusahaan merupakan kinerja karyawan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh, (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Rivaldo et al., 2020), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang individual atau kelompok dalam organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masingmasing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Mangkunegara (2011) memberikan pendapat bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal penting yang harus dilakukan oleh organisasi adalah pelatihan, karena dengan adanya pelatihan kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan.

(Umar & Norawati, 2022) mengemukakan didalam penelitiannya kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang diraih oleh karyawan didalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawab penuh. Dalam pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama antar rekan kerja dan inisiatif dari masing-masing karyawan. Dengan adanya pengukuran kinerja ini dapat diketahui prestasi kerja mengalami penurunan atau peningkatan bagi perusahaan. (Nurhasanah et al., 2022) Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena kinerja baik individu maupun kelompok dapat memberikan dampak yang signifikan bagi suatu perusahaan. Dalam mencapai kinerja pegawai sesuai dengan target dan tujuan organisasi, diperlukan motivasi kerja pada setiap pegawai. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong manusia untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Peran perusahaan dalam memberi motivasi kepada karyawan dengan tujuan agar produktifitas kinerja setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerja.

**Tabel 1. Hasil Penilaian PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan**

Tahun	Penilaian Kinerja		Nilai Kinerja	Keterangan
	Aspek	Hasil		
2020	Keuangan	0,67	4,29	Sehat
	Pelayanan	0,78		
	Operasional	2,10		
	SDM	0,74		
2021	Keuangan	0,75	4,13	Sehat
	Pelayanan	0,72		
	Operasional	1,92		
	SDM	0,74		

Sumber: PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diberikan pernyataan bahwa PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan dalam operasionalnya sehat pada tahun 2020 dan tahun 2021. Namun pada penilaian kinerja terjadi penurunan dari perubahan hasil pada aspek pelayanan dan operasional, juga hasil penilaian kinerja sumber daya manusia masih sama penilaiannya selama 2 tahun dari hal ini didapatkan sebuah permasalahan karyawan didalam perusahaan.

**Tabel 2. Hasil penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan (2020-2021)**

No	Unsur-Unsur	Tahun 2020		2021	
		Kategori	Jumlah Karwayan	Kategori	Jumlah Karyawan
1	Tanggung Jawab	Amat Baik	80	Amat Baik	86
2	Kerjasama	Baik	75	Cukup	87
3	Kedisiplinan	Baik	83	Cukup	91
4	Kepemimpinan	Baik	60	Baik	52

Sumber: PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Dari tabel 2 diatas penilaian kinerja pada tahun 2020 sampai tahun 2021. Penilaian tanggung jawab pada tahun 2020 dan tahun 2021 sangat baik karna karyawan dalam penyelesaian tanggung jawab dalam keadaan baik, namun untuk kerja sama penilaiannya baik pada tahun 2020 pada tahun 2021 menurun menjadi cukup pada tahun 2021. Penilaian kedisiplinan juga pada tahun 2020 masih dalam kondisi baik namun pada tahun 2021 penilaian cukup. Untuk penilaian kepemimpinan pada tahun 2020 dalam kondisi baik dan juga pada tahun 2021 walaupun secara jumlah menurun.

Banyak faktor yang mampu memberi pengaruh kinerja seseorang, salah satunya yakni Komunikasi Interpersonal. Komunikasi interpersonal serta kinerja berhubungan erat serta keduanya saling berkaitan. Selain itu, banyak penelitian memperlihatkan bahwasanya komunikasi interpersonal yang baik dapat membuat kinerja yang baik pula. komunikasi interpersonal ialah motor penggerak pada kinerja karyawan ketika menjalankan tugas pokok serta fungsinya pada organisasi perusahaan. komunikasi interpersonal sangatlah penting untuk karyawan, manajer ataupun para pemimpin dikarenakan melalui adanya motivasi yang tinggi, semua tugas dikerjakan secara semangat serta gairah yang menyebabkan hasil optimal dapat diraih dan dapat mendukung tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif serta efisien. komunikasi interpersonal seorang karyawan dalam bekerja pada umumnya dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku yang dilakukan secara berkelanjutan serta berfokus kepada tujuan. Salah satu masalah penting untuk pimpinan pada sebuah organisasi yakni bagaimana memberi motivasi pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi haruslah diberikan dari pimpinan pada bawahannya dikarenakan terdapat dimensi pembagian pekerjaan, yang dimana bawahan bisa bersikap malas namun dengan memberi penghargaan serta kepuasan kerja dapat menghindari hal tersebut.

Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena perusahaan harus mengerti keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan. Kebutuhan pencapaian, kekuasaan dan hubungan atau afiliasi merupakan tiga kebutuhan penting dalam memotivasi karyawan. Kebutuhan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, kebutuhan untuk dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa dan kebutuhan akan hubungan yang lebih erat dengan sesama rekan kerja. Jika dalam memotivasi berhasil maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Pada hasil penelitian (Dewi & Ardana, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak baik jika di dukung dengan adanya komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi interpersonal kepemimpinan transformasional juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dimana kepemimpinan transformasional mampu memperkuat maupun memperlemah kinerja karyawan. Hasil penelitian (Novita Lestari et al., 2018) menyatakan didalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional yang kuat dapat dilihat dari keterikatan emosional seorang karyawan dengan perusahaan untuk tetap berada di perusahaan dan mendukung tujuan atau sasaran perusahaan. Penelitian yang menyatakan serupa dilakukan oleh (Rivai, 2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hajijah & Putra, 2023) Menyatakan hasil penelitian komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama dilakukan oleh (Saragih, 2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin bagus komunikasi interpersonal dalam hubungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aji et al., 2016) menyatakan hasil penelitiannya bahwa servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelayanan kepemimpinan dalam organisasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal serupa dinyatakan oleh (Deviana Ariyanti et al., 2021) didalam hasil penelitiannya bahwa servant leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini pelayanan kepemimpinan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam memajukan organisasi atau pencapaian misi organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Employee Performance

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Ghani Al-Saffar & Obeidat, 2020). Sementara itu, Ramli mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Ramli, 2019). Menurut sabuhari dan kawan-kawan, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sabuhari et al., 2020).

Sedangkan menurut (Hermina & Yosepha, 2019) Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi untuk karyawan sesuai dengan job description-nya (Ridwan et al., 2020). Definisi lain mengenai kinerja disampaikan oleh (Audenaert et al., 2019), mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan mencapai standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi untuk karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Menurut (Kasmir, 2010) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dari perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode waktu. Kemudian menurut (Malayu Hasibuan, 2014) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Selanjutnya (Mangkunegara, 2013) mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Transformational Leadership

(Asbari et al., 2021) *Transformational Leadership* merupakan Kepemimpinan transformasional yang bersifat sosial dan peduli terhadap kebaikan bersama. Kebaikan bersama. Para pemimpin transformasional sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri untuk kebaikan orang lain. Kepemimpinan Transformasional berkaitan dengan peningkatan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut untuk potensi penuh mereka. Beberapa faktor Kepemimpinan Transformasional, antara lain: pengaruh ideal (pengaruh ideal), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, intelektual motivasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individual (*individualized consideration*).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa bahwa orang lain itu rela melakukan kehendak pemimpin meski secara pribadi tidak disukai, (Prahesti et al., 2021). Istilah transformasi berasal dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, (Sodiq, 2018).

(Kusuma & Rahardja, 2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga mereka akan mempercayai, meniru, dan menghormatinya. Kepemimpinan transformasional selalu dimulai dengan visi yang mencerminkan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh karyawan dengan cara yang jelas dan sederhana, selalu berusaha meningkatkan kesadaran karyawan akan nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan mereka bagi organisasi, mengarahkan pada pencapaian visi dengan menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama, berani melakukan dan merespon perubahan, serta



menjelaskan kepada seluruh karyawan tentang manfaat dari perubahan yang dilakukan, dan mengembangkan diri secara terus menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya.

(Novitasari et al., 2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai suatu tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi rasa aman. Visi pemimpin memberikan motivasi kepada para pengikutnya untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Kusuma & Rahardja, 2018) kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan untuk mempertanyakan pandangan-pandangan yang ada dan pandangan yang dipegang oleh pemimpin. pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut (Jane et al., 2022) dan (Almaududi Ausat et al., 2022), kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk melakukan hal yang lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

### **Interpersonal Communication**

Secara konseptual, komunikasi adalah upaya untuk menyampaikan pesan, informasi, pikiran, ide dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok (Assyami et al., 2022). Sepasang individu yang sedang berbicara dapat dikatakan melakukan kegiatan komunikasi apabila memiliki konteks makna pembicaraan yang sama. (Anugrahni, 2023) Komunikasi yang berlangsung dari dua individu atau lebih dikenal dengan komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi. Komunikasi antarpribadi didefinisikan sebagai proses pengiriman pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang yang menghasilkan suatu efek atau umpan balik seketika (Munawwarah Ridwan et al., 2020) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses komunikasi yang berlangsung antara dua atau beberapa orang secara tatap muka, pengirim dapat menyampaikan dan penerima dapat menanggapi secara langsung.

(Neneng Supatri et al., 2024) komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses pertukaran dan penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil dengan efek dan umpan balik secara langsung dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi interpersonal memiliki ciri-ciri dan karakteristik khusus, antara lain arus pesan dua arah, komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif yang di dalamnya tidak hanya terdiri dari komunikator dan komunikan tetapi juga efek atau umpan balik dari kedua belah pihak atau timbal balik yang dihasilkan dari rangsangan-tanggapan, proses saling menerima, penyampaian dan pengiriman tanggapan yang diproses secara pribadi oleh masing-masing pihak (Lola Arriza Diara Nasution & Kartini Harahap, 2023). (Jelita et al., 2024) ciri terpenting dari komunikasi interpersonal adalah adanya efek perubahan sikap. Perubahan sikap tersebut terjadi dalam proses komunikasi interpersonal karena prosesnya yang terjadi secara tatap muka, dalam jarak yang dekat.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini kualitatif dengan model Structural Equation Modeling (SEM). Pendekatan ini mampu menguji suatu model yang paling ideal dalam mengestimasi variabel endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan dengan jumlah karyawan sebanyak 278. pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan (*margin error*) 5%

atau 0,05 serta tingkat kepercayaan (confidence level) 95% atau 0,95 maka jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Sampel      N = Populasi      d = Nilai eror 5%

Jumlah seluruh populasi yang di inginkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah 278 orang. Dengan menggunakan rumus di atas adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{278}{1 + (278 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{278}{1,69}$$

n= 164,01 dibulatkan menjadi 164 sampel penelitian.

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (Multiple regression analysis) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS. analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel indeviden yaitu Transformational Leadhershship dan Interpersolan Communication terhadap Employee Performance. Model regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Y_1 + e$$

Dimana:

Y2 = Employee Performance      a = Konstanta      b1-b2 = Koefisien Variabel

X= Transformational Leadership      Y1= Interpersonal Communication      E= Error

Variabel intervening adalah variabel independen yang memberikan penjelasan teoritis mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ada tiga cara menguji regresi dengan variabel intervening yaitu (1) uji interaksi, (2) uji selisih mutlak, dan (3) uji residual. Pengujian yang akan dilakukan untuk menguji variabel intervening dalam penelitian ini adalah menggunakan uji residual. Adapun persamaan regresi uji residual adalah sebagai berikut:

$$DF = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots$$

(1)

$$IeI = a + b_2Y \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

DF= Desentralisasi Fiskal (Variabel Intervening)

A = Konstanta      b1-b2 = Koefisien Variabel      X1= Transformational Leadhershship

Y1= Interpersonal Communication      Y2= Employee Performance

## Uji Hipotesis

### Pengaruh Langsung

Dalam pengujianhipotesis dilaksanakan dengan melihat nilai probabilitas (*probability*) atau masing-masing variabel didalam penelitian ini dilihat secara signifikan keterkaitannya. Dengan kriteria penilaian jika  $P_{Value} < 0.05$  dapat dilakukan analisis lanjutan dikarenakan hubungan antar variabel ditemukan signifikan dan berlaku juga sebaliknya. Oleh karena itu, dengan melihat angka probabilitas ( $P_{Value}$ ) pada penilaian output dari keseluruhan jalur menunjukkan nilai yang signifikan pada level 5% atau nilai *standardize* harus lebih besar dari 1.65 (  $> 1,65$ ). Jika menggunakan nilai perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, berarti nilai t hitung di atas 1,65 atau  $>1,65$  atau t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel di bawah ini:

Table 3. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Interpersonal Communication (Y1) -> Employee Performance (Y2)	0,104	0,115	0,053	1,974	0,049	Signifikan
Transformational Leadership (X) -> Employee Performance (Y2)	0,867	0,857	0,057	15,307	0,000	Signifikan
Transformational Leadership (X) -> Interpersonal Communication (Y1)	0,570	0,576	0,080	7,123	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah Smart PIs 2024

1. Dalam menjawab hipotesis yang pertama yaitu hubungan *Transformational Leadhershship* terhadap *Interpersonal Communication*. Dimana data pada tabel menunjukkan bahwa *Transformational Leadhershship* signifikan terhadap *Interpersonal Communication*. Hasil ini terlihat nilai signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  7,123 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,65 ( $7,123 > 1,65$ ). Selanjutnya nilai original sampel sebesar 0,570 menunjukan bahwa arah hubungan antara *Transformational Leadhershship* terhadap *Interpersonal Communication* adalah positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama **diterima**.
2. Dalam menjawab hipotesis yang Kedua yaitu hubungan *Transformational Leadhershship* terhadap *Employee Performance*. Dimana data pada tabel menunjukkan bahwa *Transformational Leadhershship* signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil ini terlihat nilai signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  15,307 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,65 ( $15,307 > 1,65$ ). Selanjutnya nilai original sampel sebesar 0,867 menunjukan bahwa arah hubungan antara *Transformational Leadhershship* terhadap *Employee Performance* adalah positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.
3. Dalam menjawab hipotesis yang Ketiga yaitu hubungan *Interpersonal Communication* terhadap *Employee Performance*. Dimana data pada tabel menunjukkan bahwa *Interpersonal Communication* signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil ini terlihat nilai signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  1,974 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,65 ( $1,974 > 1,65$ ). Selanjutnya nilai original sampel sebesar 0,104 menunjukan bahwa arah hubungan antara *Interpersonal Communication* terhadap *Employee Performance* adalah positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama **diterima**.

### Pengujian Pengaruh Moderasi

Pengujian pengaruh moderasi digunakan untuk melihat apakah *Interpersonal Communication* memoderasi hubungan antara *Transformational Leadhershship* terhadap *Employee Performance*. Dalam mengetahui hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel intervening pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Table 4. Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Transpormational Leadership (X) -> Interpersonal Communication (Y1) -> Employee Performance (Y2)	0,060	0,068	0,038	1,569	0,117	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah Smart PIs 2024

Hipotesis keempat yaitu hubungan *Transformational Leadhershship* terhadap *Employee Performance* melalui *Interpersonal Communication*. Dimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Transformational Leadhershship* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Interpersonal Communication*. Hasil ini terlihat nilai signifikan 0,117 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  1,569 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,569 < 1,65$ ). Selanjutnya nilai original sampel sebesar 0,060 menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Transformational Leadhershship* terhadap *Employee Performance* melalui *Interpersonal Communication* adalah positif, sehingga dapat disimpulkan hipotesis keenam **ditolak**.

## R Square

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R-Square)**

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance (Y2)	0,866	0,864
Interpersonal Communication (Y1)	0,325	0,321

Sumber: Data diolah Smart PLS 2024

Kriteria dari R-Square adalah: Berdasarkan data dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square Adjusted untuk variabel *Interpersonal Communication* 0,321 atau 32,1% sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak variabel penelitian ini. Kemudian variabel *Employee Performance* nilai R Square Adjusted sebesar 0.864 atau 86,4% sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak variabel penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian setelah pembahasan dapat menarik sebuah kesimpulan dalam menjawab hipotesis yang pertama (1) secara langsung *Transformational Leadhershship* berpengaruh positif terhadap *Interpersonal Communication* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Menjawab hipotesis kedua (2) *Transformational Leadhershship* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Menjawab hipotesis ketiga (3) secara langsung *Interpersonal Communication* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Menjawab hipotesis keempat (4) secara tidak langsung *Interpersonal Communication* tidak memiliki peran dalam memediasi *Transformational Leadhershship* terhadap *Employee Performance* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. In *Management Analysis Journal* (Vol. 5, Issue 3). <http://maj.unnes.ac.id>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Anugrahni, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. In *Pengaruh Komunikasi Interpersonal...* | 131 JMSO | (Vol. 4, Issue 2).
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus



- Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Assyami, S. N., Mukhsin, M., & Damarulan, L. M. (2022). Pengaruh Work From Home (Wfh) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(2), 89–96. <https://doi.org/10.46880/mtx.Vol5No2.pp89-96>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Deviana Ariyanti, T., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh servant leadership, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan umum daerah. 4, 817–827. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hermira, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model Of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Jane, K., Program, R. S., Management, B., Manajemen, S., Bisnis, F., & Ekonomi, D. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Bidang Usaha Food And Beverage Di Kabupaten Jember (Vol. 10, Issue 2).
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Tirta Terubuk Kabupaten Bengkalis). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 4(3). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Kasmir. (2010). *Kewirausahaan*. Rajawali Press.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang). 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Lola Arriza Diara Nasution, & Kartini Harahap. (2023). The Influence of Work Life Balance and Interpersonal Communication on PT Employee Performance. Bank Sumut KC Panyabungan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2247–2260. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i9.6030>
- Malayu Hasibuhan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Munawwarah Ridwan, M., Muhammad Aminullah, A., Jamaluddin, N., Elihami, E., & Perpustakaan, P. (2020). Analisis Penerapan Komunikasi Interpersonal Dalam Melayani Pemustaka Di Perpustakaan UIN Alauddin Makassar. 3(1).
- Neneng Supatri, Ramdani Bayu Putra, Mutia Seplinda, & Hasmaynelis Fitri. (2024). The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Performance with Work Morale as an Intervening Variable at PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55927/ijems.v2i2.8314>
- Novita Lestari, A., Suryani, E., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)* (Vol. 13, Issue 2).
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22-37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Prahesti, D. S., Riana, G., Made, I., & Wibawa, A. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi*.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1).
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Rivai, A. (2020). *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, & Kerja, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Leadership And Motivation On Employee Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963-973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777-1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUssi*, 2(1), 49-58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjs Bmt Logam Mulia Grobogan. In *Bisnis* (Vol. 6, Issue 1).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>