

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Berita Nasional TV

(The Influence of Interpersonal Communication and Leadership Style on Employee Performance National TV News)

Amelia Mahipal ^{1*}, Kikky Rizki Saptamathia ²

¹ Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ amelia.mahipal@gmail.com;

* **corresponding author ; Amelia Mahipal**

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Revised :

Accepted :

Kata Kunci :

Interpersonal;

Komunikasi;

Gaya Kepemimpinan;

Kinerja Karyawan;

Keywords :

Interpersonal;

Communication ;

Leadership Style;

Employee Performance;



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

Copyright (c) 2026

Jurnal Luaran (JUARA)

Mahasiswa Komunikasi

ABSTRACT

Industri media penyiaran menuntut kinerja karyawan yang tinggi dalam menghasilkan konten yang cepat dan akurat. Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Berita Nasional TV, sebagai perusahaan media penyiaran, menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas komunikasi dan kepemimpinan, yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan teknik sampling purposif yang melibatkan 40 responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,8%, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 19,5%, dan secara bersamaan, kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,1%. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di Berita Nasional TV.

Abstract

The broadcasting media industry demands high employee performance in producing fast and accurate content. Interpersonal communication and leadership style are key factors in creating a productive and harmonious work environment. Berita Nasional TV, as a broadcasting media company, faces challenges in maintaining the quality of communication and leadership, which significantly affect employee performance. This research aims to examine the extent to which interpersonal communication and leadership style influence employee performance. A quantitative approach was employed, using purposive sampling techniques with 40 respondents. The data analysis methods used include multiple linear regression, t-test, F-test, coefficient of determination, and correlation coefficient. The findings indicate that interpersonal communication has a positive and significant influence on employee performance by 24.8%, leadership style has a positive and significant influence by 19.5%, and simultaneously, both variables influence employee performance by 34.1%. Based on these findings, it can be concluded that effective interpersonal communication and appropriate leadership style play a crucial role in enhancing the performance of employees at Berita Nasional TV.

1. PENDAHULUAN

Industri media penyiaran merupakan salah satu sektor yang pergerakannya sangat cepat, dinamis, dan membutuhkan ketelitian serta koordinasi tinggi antar individu dalam organisasi. Di tengah perubahan teknologi dan tuntutan *audience* yang terus berkembang, tentu saja pekerja di bidang ini perlu memiliki kemampuan beradaptasi, menjalin komunikasi yang baik serta bekerja secara sinergis agar proses produksi konten dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, komunikasi memegang

peranan krusial dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi, khususnya dalam membangun hubungan kerja yang produktif.

Komunikasi interpersonal harus berjalan dengan baik antar individu karena penerapannya dapat sangat terlihat. Berbincang dengan sesama rekan kerja maupun atasan hingga bawahan membutuhkan skill komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi ini bukan hanya sekedar proses penyampaian informasi, tetapi juga langkah membentuk kepercayaan, koordinasi, dan pemahaman antar individu yang bekerja dalam tim. Menurut Mulyana [1], komunikasi antarpribadi memegang peran krusial selama manusia memiliki emosi dan dapat dianggap sebagai komunikasi yang paling ideal.

Ada faktor lain yang dinilai memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam menciptakan lingkup kerja yang harmonis dan dinamis. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan keterlibatan dan etos kerja, sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak pada citra dan hasil yang dituju perusahaan.

Hal ini menjadi sangat relevan dalam konteks industri media penyiaran yang dalam penelitian ini meneliti perusahaan media penyiaran, Berita Nasional TV. Dalam industri ini pelaku kerja dituntut memiliki kecepatan, ketelitian, kecakapan dalam berkomunikasi dan cara pemimpin mengarahkan agar lingkungan kerja tetap kondusif. Namun, fenomena yang terjadi di Berita Nasional TV justru tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tidak efektifnya komunikasi interpersonal antar karyawan dan cara bagaimana pemimpin redaksi cenderung kurang bisa mengarahkan karyawan untuk mencapai performa kerjanya secara maksimal.

Seringkali terdapat protes dari divisi *postpro* terkait keterlambatan naskah keperluan editing yang terkadang membuat dilakukannya penayangan ulang berita. Ini mencerminkan lemahnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin dalam memastikan kesiapan teknis dan arus komunikasi yang lancar antar divisi. Kinerja tim yang belum optimal menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin belum membantu tim menjadi responsif, teliti, dan terkoordinasi secara maksimal sesuai standar profesional industri penyiaran. Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan diangkatnya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Berita Nasional TV.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito dalam (Nurlela et al., 2024), komunikasi interpersonal merupakan proses yang terjadi antara dua individu yang memiliki hubungan yang jelas dan saling terhubung satu sama lain [2]. Menurut Syaifuddin et al. (2023), memandang komunikasi interpersonal sebagai proses interaksi antar individu dengan individu lainnya melalui penggunaan simbol atau pesan, terutama dalam bentuk bahasa sebagai alat utama dalam komunikasi [3]. Dalam lingkup kerja, komunikasi interpersonal dapat terlihat dari interaksi antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan. Berdasarkan teori di atas, menurut Devito dalam (Kriyantono, 2022) komunikasi interpersonal dikelompokkan menjadi lima dimensi yaitu Keterbukaan, Empati, Sikap Mendukung, Sikap Positif, dan Kesetaraan [4].

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) [5], mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kartono (2020) berpendapat jika kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh yang membangun kepada individu lain, guna tercipta kerja sama mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama [6].

Hal ini menjelaskan jika gaya kepemimpinan memiliki peran penting karena adanya pengaruh konstruktif di dalam setiap tindakan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin akan mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi di dalam organisasi. Menurut Kartono terdapat lima indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak, dan Kepribadian [6].

c. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Larasati [7] yaitu “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara dalam (Larasati, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [7].

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar organisasi. indikator penting dalam menilai efektivitas kerja dalam organisasi. Kinerja tidak hanya mengukur tentang kualitas dan kuantitas, tetapi juga mengukur kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, ada lima indikator kinerja yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Inisiatif [8].

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Masing-masing variabel baik bebas dan terikat memiliki 5 indikator.

Secara umum teknik pengambilan data primer melalui observasi dan penyebaran kuisioner dan data sekunder melalui dokumentasi dan literatur pendukung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Berita Nasional TV yaitu 48 orang dan menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 30 *for Windows* dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Pengaruh atau Uji t, Uji Simultan atau Uji F, Analisis Koefisien Determinasi, dan Analisis Koefisien Korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh karakteristik responden mayoritas berusia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang. Penelitian ini didominasi laki-laki sebanyak 28 orang atau 60%. Uji validitas yang dilakukan untuk menguji instrumen dengan jumlah pernyataan untuk variabel X1 sebanyak 11 item, variabel X2 sebanyak 11 item, dan variabel Y sebanyak 10 item.

Dasar pengambilan keputusan dilihat dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi di bawah 0,05 maka item pernyataan dinyatakan valid. Hasil yang didapat melalui uji validitas terlihat nilai r hitung > r tabel 0,312 dengan taraf signifikansi yang diperoleh item-item pernyataan di bawah 0,05. Hal ini mengartikan jika seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Jumlah item pernyataan terdiri atas 11 item untuk variabel komunikasi interpersonal (X1), 11 item untuk variabel gaya kepemimpinan (X2), dan 10 item untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,312 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887
- 2) Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai sebesar 0,714
- 3) Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,883

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil perhitungan pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai sebesar 0,087, variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai sebesar 0,714, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,883. Disimpulkan jika variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan jika item pernyataan menerima data yang relatif konsisten.

Uji t (Uji Parsial)

Variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai t hitung 2,863 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung 2,288 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Output SPSS

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,274	8,717		,490	,627		
	Komunikasi Interpersonal	,427	,149	,401	2,863	,007	,908	1,101
	Gaya Kepemimpinan	,394	,172	,320	2,288	,028	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 30, 2025.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai t hitung > t tabel 2,024 dan taraf signifikansi < 0,05. Hasil ini menandakan jika H1 diterima dan berarti komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung > t tabel dengan taraf signifikansi < 0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi juga memperoleh nilai antara komunikasi interpersonal (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,498 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 menunjukkan korelasi sedang. Lalu, gaya kepemimpinan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,442 dengan nilai sig. 0,004 < 0,05 menunjukkan korelasi sedang.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung 9,581 > F tabel 3,25 dengan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berita Nasional TV.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314,497	2	157,249	9,581	<,001 ^b
	Residual	607,278	37	16,413		
	Total	921,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS 30, 2025.

Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan jika nilai F hitung > F tabel 3,25 serta nilai sig. < 0,05. Hal ini menunjukkan jika H3 diterima atau komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa:

1. Komunikasi interpersonal (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%.
2. Gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,195 atau 19,5%.
3. Secara simultan, komunikasi interpersonal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,341 atau 34,1%. Sedangkan, sisanya 65,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk 11 item pernyataan variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki rata-rata nilai 4,19 masuk ke dalam kategori baik. Nilai tertinggi yang didapat untuk item pernyataan dengan nilai 4,58 dan yang terendah dengan nilai 3,70. Adapun untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki 11 item pernyataan dengan rata-rata keseluruhan 4,11 masuk dalam kategori baik. Nilai tertinggi yang didapat sebesar 4,30, sedangkan nilai terendah sebesar 3,96. Serta variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 masuk dalam kategori baik. Nilai tertinggi sebesar 4,33 dan nilai terendah sebesar 4,03.

Tentu saja, hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rashuan et al (2020), yang menunjukkan jika komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Ini berarti Jika komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan dijalankan dengan baik, maka akan tercipta sinergi positif dalam peningkatan kinerja karyawan dan juga perusahaan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Komunikasi interpersonal (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,498, menunjukkan hubungan sedang. Gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,442, menunjukkan hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,341, yang berarti bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,1%, sedangkan 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berita Nasional TV dengan kontribusi sebesar 24,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terbuka, empatik, dan saling mendukung antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan efektivitas kerja,

koordinasi tim, serta kualitas hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan pemahaman tugas (Putri & Nugroho, 2021). Penelitian lain oleh Sari et al. (2023) juga menegaskan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi tim di lingkungan kerja media (Sari et al., 2023).

Dalam konteks industri penyiaran, komunikasi interpersonal menjadi krusial karena proses produksi berita melibatkan koordinasi lintas divisi yang menuntut ketepatan waktu dan akurasi informasi. Oleh karena itu, lemahnya komunikasi interpersonal dapat berdampak langsung pada keterlambatan produksi dan penurunan kualitas tayangan.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 19,5%. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan redaksi dan manajerial memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Lestari (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja (Pratama & Lestari, 2022). Penelitian Hidayat et al. (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan adaptif sangat dibutuhkan dalam organisasi media yang memiliki ritme kerja tinggi (Hidayat et al., 2024). Dalam kasus Berita Nasional TV, gaya kepemimpinan yang kurang optimal dapat berdampak pada lemahnya pengawasan alur kerja dan rendahnya koordinasi antar divisi, yang pada akhirnya mempengaruhi performa karyawan secara keseluruhan.

3) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 34,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara kualitas komunikasi dan efektivitas kepemimpinan.

Hasil ini memperkuat penelitian Rashuan et al. (2020) serta diperkuat oleh penelitian terbaru Wibowo dan Rahmawati (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi komunikasi interpersonal yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja (Wibowo & Rahmawati, 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat melalui nilai t hitung $2,863 > t$ tabel $2,024$ dan memperoleh koefisien determinasi sebesar 24,8%. Hasil penelitian juga menunjukkan jika gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan yang dapat dilihat dari nilai t hitung $2,288 > t$ tabel $2,024$ dengan koefisien determinasi 19,5%. Serta membuktikan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ini terlihat melalui nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($9,581 > 3,25$) dan koefisien determinasi sebesar 34,1%, sedangkan sisanya 65,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berikut saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan temuan yang muncul selama melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai terendah pernyataan kuisisioner komunikasi interpersonal, yaitu pernyataan “Saya

merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat secara jujur kepada rekan kerja”. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan suportif melalui program *team building* serta memberikan *reward* bagi karyawan yang aktif mengungkapkan pendapat.

2. Berdasarkan nilai terendah pernyataan kuisioner gaya kepemimpinan, yaitu pernyataan “Kepribadian pemimpin membuat suasana kerja menjadi produktif dan kondusif”. Pemimpin disarankan untuk lebih terbuka dalam menyampaikan visi, misi, dan setiap keputusan yang diambil, disertai alasan yang jelas di balik keputusan tersebut. Keterbukaan ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa percaya dalam tim, meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama, serta meminimalisir potensi miskomunikasi.
3. Berdasarkan nilai terendah pernyataan kuisioner kinerja karyawan, yaitu “Saya berkontribusi aktif dalam diskusi tim dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama” dan “Saya tidak ragu untuk mengajukan ide atau saran baru yang dapat membantu tim atau perusahaan”. Pemimpin perlu secara terbuka memberikan dukungan terhadap hasil *brainstorming* ketika karyawan memaparkan ide-ide baru agar karyawan merasa nyaman dan dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Mulyana, *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*, Cet. 23. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [2] L. Nurlela *et al.*, *PENGANTAR KOMUNIKASI: Dasar-dasar Komunikasi yang Efektif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- [3] E. R. Syaifuddin, E. Y. Nurjaman, D. I. Kahinah, M. Rafa'al, and Masseni, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. CV. Literasi Nusantara Abadi, 2023.
- [4] R. Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*. Kencana, 2022.
- [5] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [6] K. Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- [7] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018.
- [8] D. Ratnasari and I. Firmansyah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26),” *J. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 145–158, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/214>
- [9] H. Rashuan, H. Sawiji, and S. Susantiningrum, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan FKIP UNS,” *J. Inf. dan Komun. Adm. Perkantoran*, vol. 4, no. 4, 2020, doi: 10.20961/jikap.v4i4.47811.