

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



Oleh

Ida Dwi Lestari

Nim: 009202005006

Thesis ini diajukan sebagai pemenuhan persyaratan gelar Sarjana Ilmu
Komunikasi (Public Relations)

Pembimbing:

Haris Herdiansyah, S.Psi., M.Si

Program Studi Komunikasi

Fakultas Humaniora

President University

2025

Hasil Pemeriksaan Turnitin

Skripsi_Ida_update_23-1738858797397			
ORIGINALITY REPORT			
14%	17%	12%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	1	1%
2	123dok.com Internet Source	1	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1	1%
4	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	1	1%
5	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	1	1%
6	repository.uir.ac.id Internet Source	1	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1	1%
8	hot.liputan6.com Internet Source	1	1%
9	repository.umsu.ac.id Internet Source	1	1%
10	repository.stei.ac.id Internet Source	1	1%
11	www.stiekhad.ac.id Internet Source	1	1%
12	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1	1%

Probability breakdown

The probability this text has been entirely written by a human, AI or a mix of the two.

99% Human
0% Mixed
1% AI

How were these results?

Basic scan

Advanced scan

All Vocabulary

Writing feedback

Plagiarism scan

Search Sources

Document Title: **Document - 16/12/2024**Author: **Anonymous**

Our detector is highly confident that the text is written entirely by a **human**.

AI Scan

0%

There is a 0% chance this text was written entirely by AI.

Stats

641 words

33 sentences

0 sentences generated by AI

FAQ

What is GPTZero?

GPTZero is the leading AI detector for checking whether a document was written by a large language model such as ChatGPT. GPTZero detects AI on sentence, paragraph, and document level. Our model was trained on a large, diverse corpus of human-written and AI-generated text, with a focus on English prose. To date, GPTZero has served over 2.5 million users around the world, and works with over 100 organizations in education, hiring, publishing, legal, and more.

When should I use GPTZero?

Our users have seen the use of AI-generated text proliferate into education, certification, hiring and recruitment, social writing platforms, disinformation, and beyond. We've created GPTZero as a tool to highlight the possible use of AI in writing text. In particular, we focus on classifying AI use in prose. Overall, our classifier is intended to be used to flag situations in which a conversation can be started (for example, between educators and students) to drive further inquiry and spread awareness of the risks of using AI in written work.

Does GPTZero only detect ChatGPT outputs?

No, GPTZero works robustly across a range of AI language models, including but not limited to ChatGPT, GPT-4, GPT-3, GPT-2, LLaMA, and AI services based on those models.

What are the limitations of the classifier?

The nature of AI-generated content is changing constantly. As such, these results should not be used to punish students. We recommend educators to use our behind-the-scenes [Writing Reports](#) as part of a holistic assessment of student work. There always exist edge cases with both instances where AI is classified as human, and human is classified as AI. Instead, we recommend educators take approaches that give students the opportunity to demonstrate their understanding in a controlled environment and craft assignments that cannot be solved with AI. Our classifier is not trained to identify AI-generated text after it has been heavily modified after generation (although we estimate this is a minority of the uses for AI-generation at the moment). Currently, our classifier can sometimes flag other machine-generated or highly procedural text as AI-generated, and as such, should be used on more descriptive portions of text.

I'm an educator who has found AI-generated text by my students. What do I do?

Firstly, at GPTZero, we don't believe that any AI detector is perfect. There always exist edge cases with both instances where AI is classified as human, and human is classified as AI. Nonetheless, we recommend that educators can do the following when they get a positive detection:

Ask students to demonstrate their understanding in a controlled environment, whether that is through an in-person assessment, or through an editor that can track their edit history (for instance, using our [Writing Reports](#) through Google Docs). Check out our list of [several recommendations](#) on types of assignments that are difficult to solve with AI. Ask the student if they can produce artifacts of their writing process, whether it is drafts, revision histories, or brainstorming notes. For example, if the editor they used to write the text has an edit history (such as Google Docs), and it was typed out with several edits over a reasonable period of time, it is likely the student work is authentic. You can use GPTZero's Writing Reports to replay the student's writing process, and view signals that indicate the authenticity of the work.

See if there is a history of AI-generated text in the student's work. We recommend looking for a long-term pattern of AI use, as opposed to a single instance, in order to determine whether the student is using AI.

AI Scanned Document

Our detector is highly confident that the text is written entirely by a **human**.

 AI Content

Document - 16/12/2024

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Selain memiliki sumber daya alam yang melimpah, Indonesia juga memiliki populasi sumber daya manusia terbanyak ke-4 diseluruh dunia. Dengan julukan negara kepulauan yang dimiliki oleh Indonesia, tidak dapat dipungkiri dengan banyaknya perusahaan - perusahaan lokal ataupun asing sudah berdiri mulai dari sabang sampai merauke. Berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan sampai dengan Triwulan III Tahun 2024 jumlah perusahaan yang telah terdaftar adalah 2.742.005 perusahaan dengan populasi perusahaan terbanyak terdapat di provinsi Jawa Barat dengan jumlah perusahaan 409.995 mulai dari perusahaan berskala kecil hingga besar. Semakin banyaknya perusahaan yang berdiri, maka persaingan antar perusahaan pun akan semakin sengit. Setiap perusahaan pasti akan bersaing untuk memperebutkan posisi teratas ataupun hanya untuk sekedar mempertahankan perusahaan agar tidak mencapai titik kebangkrutan. Persaingan ini pastinya harus dilakukan dengan cara yang bersih dengan meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, salah satunya sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya utama sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia melibatkan seluruh anggota yang akan mengupayakan tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kualitas yang baik dan berkompeten. Sebagai salah satu aset yang berharga bagi perusahaan, SDM harus terus ditingkatkan kualitasnya dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan motivasi individu. Perusahaan dapat memberikan pelatihan, pendidikan, penghargaan, atau kesempatan untuk berkembang bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas SDM.

Salah satu kunci dalam kesuksesan bisnis yaitu memiliki SDM berkualitas tinggi karena akan meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kualitas produk atau layanan. Kemampuan dan pengetahuan SDM akan mendorong ide kreatif dan inovatif bagi perusahaan yang akan memberikan keunggulan. Selain itu, SDM juga memiliki peran penting dalam menjaga hubungan baik dengan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas tinggi supaya melalui SDM berkualitas yang dimiliki akan memberikan kepuasan dan referensi pelanggan serta menjaga reputasi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan perusahaan dalam artian pengelolaan sumber daya manusia dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Moekijat, 2004).

Menciptakan SDM berkualitas tinggi salah satunya dapat dilihat atau dinilai melalui kinerja karyawan. Untuk menjaga produktivitas, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya tugas yang harus dilakukan oleh perusahaan, tetapi merupakan kewajiban dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2013) kinerja merupakan sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Sedangkan Handoko (2010) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas. Dapat dikatakan pekerjaan yang baik apabila telah mencapai sasaran atau standar kerja bahkan dapat melampaui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam sebuah perusahaan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja seluruh karyawan baik secara individu maupun kelompok. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, manajemen sumber daya manusia harus memiliki sistem penilaian kinerja karyawan (Performance Appraisal) untuk menilai tingkat keberhasilannya.

Menurut Mathins dan Jackson (2006) penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Berdasarkan pendapat Mathins dan Jackson, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja meliputi 2 hal penting yaitu standar dan umpan balik. Pernyataan ini didukung oleh Gary Dessler (2013) yang berpendapat "Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And

it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies”.

Dalam proses penilaian kinerja, karyawan akan mendapatkan feedback atau tanggapan mengenai hasil kinerja mereka. Fungsi feedback atau umpan balik diantaranya sebagai bahan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja, untuk mengetahui kelemahan serta kekuatan yang dimiliki oleh karyawan, membantu karyawan untuk mengembangkan potensi diri yang akan bermanfaat bagi kemajuan SDM perusahaan. Menurut Herman Aguinis (2009) perusahaan dapat melakukan upaya membangun sistem manajemen ki

ABSTRAK

Komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja harus berjalan dengan efektif karena akan mempengaruhi lingkungan kerja. Komunikasi yang tidak efektif akan berimbas pada tingkat produktivitas perusahaan serta turunnya kepercayaan karyawan terhadap atasan. Berdasarkan data survey yang telah dilakukan oleh forbes advisor pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 43% pekerja dikantor melaporkan komunikasi yang buruk mempengaruhi kepercayaan terhadap atasan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah 175 responden. Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul : **Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan**. Thesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana strata satu (S1) Ilmu Komunikasi pada Program Studi *Public Relation* President University.

Dalam menyelesaikan thesis ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Haris Herdiansyah, S.Psi., M.Si, selaku pembimbing utama.
2. Bapak M. Raudy Gathmyr, S.Sos., M.Si., selaku Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi President University.
3. Bapak Achmad Supardi, S.Ip., M.A., selaku penasihat akademik yang senantiasa memberikan dukungan pada penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Komunikasi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Kedua orang tua penulis Bapak Eko Purnomo dan Ibu Ulpah. Terima kasih atas cinta, pengorbanan, dan doa tiada henti yang selalu mengiringi setiap Langkah penulis. Skripsi ini adalah wujud nyata dari perjuangan dan harapan kalian.
6. Sahabat penulis Intania, Salma, Elsa, Giskha, Desta, Sabrina, Alifa, Choi, Tsabita, Isna, yang sudah menemani perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
7. Sahabat seperjuangan penulis selama kuliah Zahra, Edelweiss, Marseli, Anggie dan Mega yang telah senantiasa berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pasangan penulis yang senantiasa mendukung dan mendampingi penulis saat menyusun skripsi ini hingga selesai.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PENGESAHAN PANEL PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN PENULIS.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN DAN GPT ZERO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah	1
Rumusan Masalah.....	9
Tujuan Penelitian	9
Manfaat Penelitian.....	10
BAB 1 TINJAUAN PUSTAKA	11
1.1 Kinerja	11
1.1.1 Definisi Kinerja	11
1.1.2 Aspek Kinerja.....	12
1.1.3 Faktor Kinerja.....	13
1.2 Kepemimpinan Transformasional	14
1.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional	14
1.2.2 Aspek Kepemimpinan Transformasional	14
1.2.3 Faktor Kepemimpinan Transformasional	15
1.3 Komunikasi Interpersonal	16
1.3.1 Definisi Komunikasi Interpersonal	16
1.3.2 Aspek Komunikasi Interpersonal	19
1.3.3 Faktor Komunikasi Interpersonal	20
1.4 Budaya Organisasi.....	23
1.4.1 Definisi Budaya Organisasi	23
1.4.2 Aspek Budaya Organisasi	23
1.4.3 Faktor Budaya Organisasi	24

BAB 2 METODE PENELITIAN	26
2.1 Pendekatan Penelitian	26
2.2 Paradigma Penelitian	26
2.3 Kerangka Penelitian	27
2.4 Objek Penelitian	28
2.4.1 Populasi	28
2.5 Penentuan Sampel	28
2.6 Teknik Pengumpulan Data	29
2.7 Definisi Operasional dan <i>Blue Print</i>	30
2.8 Metode Analisis Data	33
2.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
2.8.2 Analisis Regresi Berganda	35
2.8.3 Uji Asumsi Klasik	37
2.8.4 Uji Hipotesis	37
BAB 3 HASIL DAN DISKUSI.....	40
3.1 Karakteristik Responden	40
3.1.1 Usia.....	40
3.1.2 Jenis Kelamin	40
3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.3 Persamaan Linear regresi Berganda	43
3.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.4.1 Uji Normalitas	46
3.4.2 Uji Heterokedastisitas	46
3.4.3 Uji Multikolinearitas.....	47
3.5 Uji Hipotesis	48
3.5.1 Uji T	48
3.5.2 Uji F	50
3.5.3 Koefisien Determinasi	51
3.6 Hasil Diskusi.....	51
BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN	57
4.1 Kesimpulan	57
4.2 Rekomendasi	57
4.2.1 Rekomendasi Akademik	57

4.2.1 Saran Praktis	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i>	32
Tabel 2. Nilai Koefisien Alpha Cronbach	34
Tabel 3. Hasil Uji Validitas X1	40
Tabel 4. Hasil Uji Validitas X2	41
Tabel 5. Hasil Uji Validitas X3	41
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Y	42
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 8. Hasil Persamaan Linear Regresi Berganda	44
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas	46
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 12. Hasil Uji T	49
Tabel 13. Hasil Uji F	50
Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil Survey Komunikasi yang Buruk Mempengaruhi Kepercayaan Karyawan	4
Gambar 2. Kerangka Penelitian	27
Gambar 3. Rumus Alpa Cronbach	34
Gambar 4. Usia Responden	39
Gambar 5. Jenis Kelamin Responden	39