

Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Berprestasi pada Karyawan Koperasi

Stevannus Kevin*, Mahargyantari Purwani Dewi

Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: kevinsitanggang571@gmail.com*, mahargyantari78@gmail.com

Keywords:

interpersonal communication; leadership; transformational; motivation to perform; Cooperative employees.

Abstract

This research is motivated by the declining work spirit of cooperative employees due to the weak reward system, limited opportunities for self-development, low digital adaptation, less effective communication, and leadership styles that are not able to inspire. The purpose of this study is to examine the influence of interpersonal communication and transformational leadership on achievement motivation in cooperative employees. Using a quantitative approach with purposive sampling of employees working at least six months, data were collected through questionnaires on three variables: achievement motivation, interpersonal communication, and transformational leadership. The results show that interpersonal communication significantly enhances motivation through openness, empathy, and positive appreciation, while transformational leadership strengthens it by providing inspiration, support, and encouraging innovation. Together, these factors create a more productive work climate. In conclusion, interpersonal communication and transformational leadership simultaneously have a significant effect on the motivation of cooperative employees to perform, with interpersonal communication contributing the greatest. The study contributes to industrial and organizational psychology and offers practical insights for cooperatives in developing adaptive and competitive human resource strategies.

Kata Kunci:

komunikasi interpersonal; kepemimpinan; transformasional; motivasi berprestasi; karyawan koperasi.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya semangat kerja karyawan koperasi akibat lemahnya sistem penghargaan, terbatasnya peluang pengembangan diri, rendahnya adaptasi digital, komunikasi yang kurang efektif, serta gaya kepemimpinan yang belum mampu menginspirasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik purposive sampling pada karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan, data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama: motivasi berprestasi, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi melalui keterbukaan, empati, dan apresiasi positif, sedangkan kepemimpinan transformasional memperkuat motivasi dengan memberikan inspirasi, dukungan, dan dorongan untuk berinovasi. Secara bersama-sama, kedua faktor tersebut menciptakan iklim kerja yang lebih produktif. Kesimpulannya, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan koperasi, dengan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi terbesar. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada pengembangan psikologi industri dan organisasi serta menjadi acuan praktis bagi koperasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan revolusi industri 4.0, dunia kerja mengalami perubahan signifikan yang menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi secara cepat. Perkembangan teknologi dan tuntutan pasar telah memengaruhi sistem kerja, ekspektasi tenaga kerja, serta pola kepemimpinan. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi organisasi yang belum mampu menyesuaikan diri secara optimal (Hasibuan, 2020). Hal ini terjadi di berbagai sektor organisasi termasuk koperasi sebagai salah satu entitas ekonomi strategis di Indonesia. Koperasi merupakan salah satu implementasi ekonomi di Indonesia karena berlandaskan asas kekeluargaan. Oleh karena itu Indonesia mengalami sejarah panjang dalam terbentuknya koperasi. Ada dua pemahaman terhadap koperasi, pertama koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat dan kedua koperasi sebagai badan usaha dengan satu tujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila (Fathoni, 2022). Koperasi adalah suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dijalankan oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama melalui usaha yang dikelola secara bersama-sama. Secara teoritis koperasi memiliki karakteristik yang berpotensi menjadi keunggulan sebagai badan usaha yang dapat berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat (Supriyadi, 2022).

Koperasi merupakan badan usaha yang dapat bergerak di berbagai sektor ekonomi, seperti koperasi simpan pinjam, koperasi konsumen, koperasi produsen, maupun koperasi jasa. Tidak seperti perusahaan konvensional yang berorientasi pada keuntungan maksimal, koperasi bertujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui prinsip keanggotaan dan kerja sama yang demokratis (Kementerian Koperasi & UKM RI, 2022). Dalam praktiknya, karyawan koperasi memiliki peran penting sebagai motor penggerak organisasi. Namun demikian, banyak karyawan mengalami penurunan motivasi berprestasi yang berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan koperasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena penurunan motivasi berprestasi di kalangan karyawan koperasi semakin menjadi sorotan, terutama di tengah tuntutan transformasi digital dan perubahan pola kerja yang dinamis. Fenomena menurunnya motivasi berprestasi pada karyawan koperasi terlihat nyata pada beberapa koperasi di Indonesia yang mengakibatkan mengalami penurunan kinerja secara signifikan akibat menurunnya semangat kerja karyawan. Menurut (Wahyuni (2024), di mana kurangnya reward yang tidak konsisten, tidak transparan atau bahkan tidak diberikan oleh perusahaan sama sekali membuat sebagian besar karyawan kehilangan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.

Hal ini dapat menyebabkan stagnasi dalam inovasi dan menurunnya efisiensi operasional, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja koperasi secara keseluruhan (Dessler, 2015). Sebaliknya, motivasi berprestasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, berkontribusi lebih banyak, dan menunjukkan kreativitas dalam menyelesaikan tantangan. Karyawan yang termotivasi juga lebih cenderung untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat memperbaiki stabilitas dan daya saing koperasi di pasar yang semakin kompetitif (Robinson & Judge, 2017).

Menurunnya motivasi berprestasi pada karyawan koperasi juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi interpersonal yang efektif di dalam organisasi. Hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terlihat jelas dalam aktivitas sehari-hari,

terutama pada karyawan koperasi. Ketika komunikasi antar karyawan berjalan lancar, saling menghargai, dan penuh empati, maka suasana kerja menjadi lebih positif dan mendukung. Kondisi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat memicu konflik, kesalahpahaman, dan menurunkan motivasi untuk berprestasi. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi, perasaan, dan makna antara dua orang atau lebih melalui pesan verbal maupun nonverbal. Dalam konteks pendidikan atau dunia kerja, komunikasi interpersonal yang efektif dapat menciptakan hubungan yang positif, saling percaya, dan mendukung satu sama lain (Wulandari, A., & Prasetyo, A. R., 2023).

Menurut Wulandari (2023), selain itu, faktor lain yang berperan untuk meningkatkan motivasi berprestasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai tujuan bersama secara optimal. Dalam konteks koperasi, pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, terbuka, dan penuh semangat. Karyawan koperasi yang dipimpin secara transformasional cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi karena mereka merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang memberikan visi jelas, menjadi teladan, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta keinginan untuk berprestasi. Menurut (Lestari dan Nugroho, 2023), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula semangat dan dorongan karyawan untuk berprestasi. Menurut Makmuriana (2021), kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi karyawannya dengan membuat mereka sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pengikutnya pada tarap yang tinggi.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi secara terpisah, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan. Sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada konteks perusahaan swasta atau instansi pemerintahan, sementara penelitian pada karyawan koperasi masih sangat terbatas. Padahal, koperasi memiliki karakteristik organisasi yang unik, yaitu berlandaskan prinsip kekeluargaan, demokrasi ekonomi, dan partisipasi anggota, yang menyebabkan dinamika komunikasi dan kepemimpinan di dalamnya berbeda dengan organisasi profit-oriented. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara simultan menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi dengan menggunakan alat ukur yang terstandarisasi dan analisis regresi berganda yang membandingkan besaran kontribusi masing-masing variabel.

Di dalam dinamika tersebut peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi. Penelitian ini dilakukan karena koperasi merupakan lembaga yang mengedepankan prinsip kerja sama dan solidaritas antar anggotanya, namun dalam praktiknya, sering kali menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi berprestasi karyawan. Faktor-faktor seperti kurangnya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang tidak mendukung

dapat berdampak langsung pada penurunan motivasi karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan koperasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana komunikasi interpersonal yang baik dan kepemimpinan transformasional dapat memperbaiki motivasi berprestasi karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan kemajuan koperasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, penelitian ini secara khusus menargetkan karyawan koperasi sebagai populasi yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam kajian psikologi industri dan organisasi. Kedua, penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran yang komprehensif, yaitu skala motivasi berprestasi berdasarkan teori McClelland (1987), skala komunikasi interpersonal dari De Vito (2016), serta skala kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio (2004) dengan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), yang belum banyak digunakan secara bersamaan dalam konteks koperasi. Ketiga, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh secara parsial, tetapi juga mengukur besaran kontribusi relatif antara komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi, sehingga dapat diketahui faktor mana yang memiliki peran paling dominan.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi, menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi, serta menguji pengaruh simultan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya khazanah ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai determinan motivasi berprestasi pada karyawan koperasi yang masih jarang diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan verifikasi dan pengembangan teori-teori komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi non-profit berbasis koperasi. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola koperasi dalam merancang program pelatihan komunikasi efektif dan pengembangan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan. Bagi karyawan, hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya keterbukaan, empati, dan dukungan dalam komunikasi sehari-hari serta bagaimana gaya kepemimpinan yang inspiratif dapat mendorong pencapaian target kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengembangkan model intervensi peningkatan motivasi berprestasi di lingkungan koperasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (motivasi berprestasi). Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional*, yaitu pengumpulan dan pengukuran data dilakukan pada satu waktu tertentu secara bersamaan. Penelitian ini melibatkan partisipan yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi tertentu. Subjek penelitian adalah karyawan koperasi yang aktif bekerja di koperasi dan memiliki pengalaman bekerja di koperasi >6 bulan. Karakteristik demografis partisipan

meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, status pernikahan. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 103 orang, terdiri dari 45 laki – laki dan 58 perempuan dengan rentang usia antara 20 hingga 46 tahun.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi. Instrumen yang digunakan mengacu pada skala yang dikembangkan oleh McClelland (1987) terdapat 6 aspek – aspek motivasi berprestasi yaitu, Tanggung Jawab, Mempertimbangkan Risiko, Kreatif Inovatif, Memperhitungkan Umpan Balik, Waktu Penyelesaian Tugas, dan Tujuan Yang Realistik. Skala terdiri dari 36 aitem, 18 favorabel dan 18 unfavorabel.

Variabel independen pertama penelitian ini adalah komunikasi interpersonal. Instrumen yang digunakan yaitu De Vito (2016) di mana terdapat 5 dimensi komunikasi interpersonal yaitu, Menunjukkan Keterbukaan, Memperlihatkan Empati, Memberikan Apresiasi Secara Positif, Memberikan Dukungan, dan Memperlihatkan Kesetaraan. Memiliki 35 aitem, 23 favorabel dan 12 unfavorabel.

Variabel independen kedua yaitu kepemimpinan transformasional. Alat ukur yang digunakan menggunakan teori Bass & Avolio (2004) menggunakan MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). Disusun menggunakan dimensi yaitu, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration. Aitem 20 favorabel.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga skala yaitu skala motivasi berprestasi, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transformasional. Pengukuran variabel motivasi berprestasi menggunakan skala likert dengan rentan skor 1 – 5. Pengukuran variabel komunikasi interpersonal menggunakan skala likert dengan rentan skor 1 – 4. Dan pengukuran variabel kepemimpinan transformasional menggunakan skala likert dengan rentan skor 1 – 4. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode pengambilan data dengan penyebaran kuesioner terdiri dari identitas responden dan skala melalui media sosial. Skala adalah alat pengumpulan data yang berisi pertanyaan, disusun untuk menyatakan atribut tertentu dengan melihat respon subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, terdapat beberapa persiapan yang dilakukan oleh peneliti. Persiapan awal adalah menentukan subjek yang akan menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berjenis kelamin atau perempuan yang bekerja di perusahaan koperasi. Kemudian mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan. Alat ukur yang digunakan terdiri dari tiga skala yaitu, skala motivasi berprestasi, skala komunikasi interpersonal, dan skala kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan yang bekerja di koperasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan parametrik dengan metode teknik regresi linear berganda yang telah dilakukan oleh 103 responden, diperoleh F sebesar 41,510 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan koperasi. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Proses komunikasi yang terbuka ini menciptakan rasa saling percaya dan penghargaan yang pada akhirnya memacu semangat untuk mencapai prestasi terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Golem (1998), dimana komunikasi sangat penting untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang diinginkan, mengatasi perbedaan dengan orang lain, mengungkapkan keinginan. Komunikasi interpersonal sebagai elemen penting untuk dapat berhubungan dengan orang lain dan bekerja dengan orang lain. Selain itu, studi dari Muhammad (2000), konsep diri yang positif tahu tentang siapa mereka, berbeda dalam penelitian yang lebih baik untuk mengelola hubungan mereka dengan orang lain, kemampuan untuk memahami komunikasi interpersonal ini menyiratkan bahwa individu dengan komunikasi interpersonal yang baik, akan lebih mudah memperoleh informasi – informasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa puas dengan hasil yang dilakukannya.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional memberikan arahan yang jelas, inspirasi, serta dorongan untuk mengembangkan potensi diri. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dan memberikan perhatian individual akan mendorong karyawan merasa dihargai serta termotivasi untuk melampaui standar yang ditetapkan. Sinergi antara komunikasi interpersonal yang baik dan kepemimpinan transformasional yang efektif menciptakan iklim kerja positif, sehingga karyawan lebih berkomitmen, bersemangat, dan memiliki daya tahan tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini didukung dengan penelitian, yang dilakukan oleh Hassan, Bogale, & Kunle (2025) juga menegaskan bahwa kombinasi antara komunikasi yang efektif dan kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi intrinsik. Lingkungan kerja semacam ini tidak hanya mengurangi dampak negatif tekanan dan beban kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja melebihi standar yang diharapkan organisasi. Bass dan Avolio (1994) berpendapat kepemimpinan transformasional menunjukkan pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mencapai saran tersebut, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga mengarah kepada kepuasan kerja karyawan.

Tujuan penelitian kedua yaitu untuk menguji pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap tingkat motivasi berprestasi pada karyawan yang bekerja di koperasi. Berdasarkan hasil uji analisis regresi, diketahui, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi karena nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dikarenakan komunikasi interpersonal yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, dan mempermudah pertukaran informasi di antara anggota tim maupun antara pimpinan dan karyawan.

Ketika komunikasi berlangsung secara terbuka dan dua arah, karyawan merasa lebih dihargai, memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, dan memahami tujuan organisasi dengan lebih jelas. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan motivasi berprestasi, karena karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan bersama. Hal ini didukung oleh penelitian dari Utami, Sambung, & Panjaitan (2024), menunjukkan secara empiris bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya memengaruhi motivasi berprestasi secara langsung, tetapi juga melalui peran mediasi motivasi kerja.

Tujuan penelitian ketiga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat motivasi berprestasi pada karyawan yang bekerja di koperasi. Berdasarkan hasil uji analisis regresi, diketahui terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi karena nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian visi yang jelas, teladan yang menginspirasi, dorongan untuk berpikir kreatif, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini tidak hanya mengarahkan pekerjaan, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga karyawan terdorong untuk berkontribusi melebihi ekspektasi.

Dalam konteks koperasi, di mana keberhasilan sangat bergantung pada partisipasi aktif anggota, kepemimpinan transformasional menciptakan iklim kerja yang penuh semangat, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian bersama. Penelitian oleh Hassan, Bogale, & Kunle (2025), bahwa gaya kepemimpinan transformasional efektif meningkatkan motivasi di berbagai sektor industri. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang kuat, karyawan koperasi memiliki daya tahan lebih tinggi terhadap tekanan kerja, mampu beradaptasi dengan rutinitas yang terstruktur, dan tetap berorientasi pada pencapaian target koperasi.

Kepemimpinan transformasional yaitu seseorang pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan, sanggup bekerja dengan antusias dan optimis untuk menumbuhkan kerjasama tim dan komitmen terhadap makna dan tantangan, hal ini efektif digunakan dalam mengatasi persoalan perusahaan yang bersifat kritis sehingga karyawan dituntut bekerja lebih baik (O'Leary & Elizabeth, 2001). Pada variabel motivasi berprestasi memperoleh mean empirik yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja, menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, serta berupaya mengembangkan kompetensi pribadi demi kemajuan organisasi. Menurut Winkel (2007), tingginya motivasi berprestasi ini mengindikasikan adanya kombinasi faktor internal, seperti intelegensi, motivasi, dan kepribadian individu, serta faktor eksternal, seperti lingkungan rumah, lingkungan sosial, lingkungan kerja.

Tabel 1. Data Demografi Motivasi Berprestasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Σ	%	Mean Empirik	Kategori
Laki-laki	45	43,7%	134,62	Tinggi
Perempuan	58	56,3%	131,19	Tinggi
Total	103	100%		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2. Demografi Motivasi Berprestasi Berdasarkan Usia

Usia	Σ	%	Mean Empirik	Kategori
20-25 tahun	28	27,18%	135,75	Tinggi
26-30 tahun	59	57,28%	133,27	Tinggi
31-45 tahun	8	7,77%	130,75	Tinggi
46>	8	7,77%	119,63	Tinggi
Total	103	100%		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 3. Demografi Motivasi Berprestasi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Σ	%	Mean Empirik	Kategori
3-5 tahun	47	45,53%	134,02	Tinggi
6 bulan – 2 tahun	35	33,98%	129,09	Tinggi
6-10 tahun	17	16,50%	132,88	Tinggi
11>	4	3,88%	147,75	Tinggi
Total	103	100%		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4. Demografi Motivasi Berprestasi Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Σ	%	Mean Empirik	Kategori
Belum Menikah	54	52,4%	131,11	Tinggi
Sudah Menikah	49	47,6%	134,43	Tinggi
Total	103	100%		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5. Uji Linearitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Berprestasi

Variabel		F	Sig	p	Ket
Komunikasi Interpersonal	<i>Dev From Linearity</i>	25,866	0,001	$\leq 0,05$	Linear

Sumber: Hasil uji linearitas dengan SPSS, 2025

Tabel 6. Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Berprestasi

Variabel		F	Sig	p	Ket
Kepemimpinan Transformasional	<i>Dev From Linearity</i>	4,617	0,001	$\leq 0,05$	Linear

Sumber: Hasil uji linearitas dengan SPSS, 2025

Tabel 7. Uji Hipotesis Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Berprestasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0,674	0,454	0,443	20,824

Model	Sum of Quare	df	Mean Square	F	Sig
<i>Regression</i>	36002,255	2	180001,127	41,510	0,001

Sumber: Hasil analisis regresi linear berganda dengan SPSS, 2025

Tabel 8. Kolom Coefficient Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Berprestasi

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-63,454	23,128	-	-2,744	0,007
Komunikasi Intrapersonal	1,263	0,312	0,502	4,051	0,001
Kepemimpinan Transformasional	0,678	0,420	0,200	1,613	0,110

Sumber: Hasil analisis regresi linear berganda dengan SPSS, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat motivasi berprestasi pada karyawan koperasi. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini di terima di mana terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional sebesar 45,4% terhadap tingkat motivasi berprestasi pada karyawan koperasi. Komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi berprestasi sebesar 50,2% dan kepemimpinan transformasional sebesar 20%. Maka, komunikasi interpersonal berpengaruh paling besar terhadap motivasi berprestasi dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, beberapa saran dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait. Pertama, untuk karyawan koperasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi berprestasi. Maka dari itu, karyawan diharapkan terus mengasah kemampuan komunikasi, seperti mendengarkan dengan baik, menyampaikan pendapat secara jelas, dan menjaga hubungan kerja yang saling menghargai. Sikap kepemimpinan juga tetap diperlukan meskipun pengaruhnya tidak sebesar komunikasi, misalnya dengan memberikan inspirasi, menjadi teladan, dan mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Kedua, bagi perusahaan koperasi, temuan penelitian menunjukkan pentingnya perhatian pada peningkatan kualitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja. Upaya nyata yang bisa dilakukan antara lain melalui pelatihan komunikasi efektif, menciptakan budaya dialog terbuka, dan membangun sistem umpan balik yang membangun. Selain itu, pimpinan koperasi juga perlu mengembangkan kepemimpinan yang mampu memberi teladan, memotivasi, serta mendorong inovasi. Program coaching maupun mentoring dapat menjadi strategi untuk memperkuat peran pemimpin dalam menggerakkan tim. Ketiga, untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian lebih difokuskan pada aspek-aspek spesifik komunikasi interpersonal yang paling berpengaruh terhadap motivasi berprestasi, misalnya keterbukaan, kejelasan pesan, dan kemampuan empati. Selain itu, menambahkan variabel lain di luar kepemimpinan transformasional, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, atau kepuasan kerja, juga dapat memperkaya hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2000). Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2010. *Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.*
- Bass, B. M., & Ronald E.R. (2006). Transformational Leadership. II. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006
- De Vito, J. A. (2016). The interpersonal communication book. Boston: Pearson Education.
- Fathoni, A. (2022). Kompromi Rasionalitas Pemikiran Ekonomi Koperasi dan Ekonomi Syariah : Ligitable Journal Of Social Sciences, 1(1), 32-43.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Motivasi kerja dalam era digitalisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Hassan, A., Bogale, A., & Kunle, A. (2025). Transformational Leadership And Employee Motivation
- Makmuriana, S. (2021). Kepemimpinan transformasional di era modern. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen, 5(2), 55–66.
- McClelland, D. C. (1987). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press
- Muhammad & Arni (2000). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- O’Leary & Elizabeth (2001). Kepemimpinan. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Supriyadi, E. (2022). Peran koperasi dalam pembangunan ekonomi rakyat. Jurnal Koperasi dan UMKM, 10(1), 13–24.
- Utami, P., Sambung, R., & Panjaitan, R. (2024). The Effect Of Interpersonal Communication On Performance With Work Motivation As A Mediating Variable. Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi, 5(2), 75–84.
- Wulandari, A., & Prasetyo, A. R. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa. Jurnal Psikologi dan Pendidikan, 12(1), 45–55.
- Wulandari, R. (2023). Peran Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi: Sebuah Perspektif Sosial Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 112-125.