



THE IMPACT OF LEADERSHIP INTERPERSONAL COMMUNICATION ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT CLASS I CORRECTIVE INSTITUTIONS IN PALEMBANG

DAMPAK KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I PALEMBANG

Mutia Puji Lestari¹, Sepriadi Saputra², Gita Astrid³

Progam Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

E-mail: mutiapujilestari76@gmail.com¹, sepriadisaputra_uin@radenfatah.ac.id², gitaastrid_uin@radenfatah.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Mutia Puji Lestari
mutiapujilestari76@gmail.com

Key words:

employee performance,
interpersonal communication,
leader

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 618 – 631

ABSTRACT

Employee performance in high-pressure work environments, such as the Class I Correctional Facility of Palembang is strongly influenced by the quality of communication between leaders and subordinates. Effective interpersonal communication can build positive working relationships, enhance trust, and boost work morale. This study aims to determine whether there is an influence, and to what extent, leaders' interpersonal communication affects employee performance. This research uses a quantitative approach with a descriptive method. The sampling technique used is simple random sampling involving 90 respondents. The theory applied is the Leader-Member Exchange (LMX). The results show a positive and significant influence of leaders' interpersonal communication on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05), a regression coefficient of 0.780, and an R^2 value of 0.828. This means that 82.8% of employee performance is influenced by leaders' interpersonal communication, while the remaining percentage is influenced by other variables.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Mutia Puji Lestari
mutiapujilestari76@gmail.com

Kata kunci:

kinerja pegawai,
komunikasi *interpersonal*,
pimpinan

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 618 – 631

ABSTRAK

Kinerja pegawai di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, seperti Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi interpersonal yang efektif mampu membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan simple random sampling terhadap 90 responden. Teori yang digunakan adalah Leader-Member Exchange (LMX). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), nilai koefisien regresi sebesar 0,780, dan nilai R^2 sebesar 0,828. Artinya, 82,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal pimpinan, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Komunikasi *interpersonal* memiliki peranan penting dalam setiap organisasi, termasuk dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan seperti lembaga pemasyarakatan. Komunikasi ini mencakup cara pimpinan menyampaikan informasi, mendengarkan keluhan pegawai, serta memberikan dukungan moral dan motivasi (Laia et al., 2024). Di lingkungan yang penuh tekanan seperti Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai dapat membantu memperkuat semangat kerja, meningkatkan kinerja individu, serta memperbaiki kerja sama tim dalam menjalankan tugas yang berat.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang memiliki tugas yang sangat kompleks, yaitu tidak hanya sebagai tempat menjalani hukuman bagi narapidana, tetapi juga sebagai pusat pembinaan untuk mempersiapkan mereka kembali ke masyarakat dengan sikap yang lebih baik (Putra & Wibowo, 2021). Seiring dengan fungsi tersebut, lembaga ini menghadapi tantangan yang tinggi, termasuk beban kerja pegawai yang sangat berat, baik secara fisik maupun mental. Salah satu tantangan terbesar adalah over-kapasitas yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang pada Tabel 1.

Tabel 1. Kapasitas Warga Binaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang

Kapasitas Warga Binaan	540 orang
Jumlah Warga Binaan	1.640 orang
Over-kapasitas	203,7%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023, jumlah warga binaan mencapai 1.640 orang, sementara kapasitas idealnya hanya 540 orang, yang berarti *overkapasitas* sebesar 203,7%. Kondisi ini memberikan tekanan yang sangat besar terhadap pegawai yang harus bekerja dalam situasi penuh tantangan dan keterbatasan sumber daya.

Penurunan kinerja pegawai sering kali terjadi dalam situasi yang penuh tekanan seperti ini, dan salah satu faktor yang berperan penting dalam hal ini adalah komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai (Indriani, 2022). Komunikasi yang buruk dapat memperburuk kondisi kerja yang sudah menantang, bahkan dapat menyebabkan konflik dan menurunkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai dapat memberikan dukungan yang sangat dibutuhkan untuk menjaga motivasi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat kerja sama dalam menjalankan tugas yang kompleks (Hasnawati et al., 2021).

Berdasarkan tantangan yang dihadapi oleh Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang, komunikasi *interpersonal* antara pimpinan dan pegawai menjadi sangat penting. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memperkuat kerja sama tim dalam menghadapi beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi *interpersonal* pimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang, serta seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Desain deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai dari variabel bebas, baik satu maupun lebih, tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain (Sungkono & Tuhagana, 2020). Melalui metode deskriptif, diperoleh:

- a. Informasi mengenai kualitas komunikasi antara pegawai, antara pimpinan dan bawahan, serta antar divisi dalam lembaga tersebut.
- b. Hubungan antara komunikasi yang efektif dan peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat melalui kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif.

Metode ini dipaparkan melalui analisis frekuensi dan diuraikan dalam bentuk naratif guna memperoleh kesimpulan yang relevan. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan karakteristik populasi secara sistematis berdasarkan data yang valid dan akurat (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji validitas teori-teori melalui proses pengukuran variabel-variabel yang dinyatakan secara numerik, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sistematis (Amrudin et al, 2022).

Pendekatan Kuantitatif meliputi penelitian arsip yang dapat dilakukan melalui metode analisis data sekunder, yaitu menganalisis data yang sudah ada dengan sudut pandang yang berbeda. Selain itu, terdapat juga metode meta-analisis, yang merupakan penelitian dengan menganalisis kembali hasil-hasil studi yang telah dipublikasikan

untuk mengidentifikasi tren dalam literatur atau tren hasil penelitian sebelumnya (Rakhmawati, 2015).

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang Jl. Taqwa Mata Merah, Karya Mulia, Kec. Sematang Borang, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30962.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas Komunikasi *Interpersonal* (X)

Hasil pengujian validitas untuk 10 item pertanyaan dari variabel komunikasi *interpersonal* (X) di antaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi *Interpersonal* (X)

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	N-2	r-tabel	Valid
Item 1	0,425	88	0.207	Valid
Item 2	0,337	88	0.207	Valid
Item 3	0,583	88	0.207	Valid
Item 4	0,436	88	0.207	Valid
Item 5	0,604	88	0.207	Valid
Item 6	0,737	88	0.207	Valid
Item 7	0,644	88	0.207	Valid
Item 8	0,722	88	0.207	Valid
Item 9	0,618	88	0.207	Valid
Item 10	0,623	88	0.207	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh *item* pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi *interpersonal* (X) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi setiap *item* yang melebihi nilai r-tabel dengan jumlah sampel (n) sebanyak 90 responden, maka derajat kebebasan ($df = n-2$) adalah 88 dan nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,207 karena seluruh nilai korelasi lebih besar dari r-tabel, maka seluruh *item* pertanyaan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas untuk 10 *item* pertanyaan dari variabel kinerja pegawai (Y) di antaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	N-2	r-tabel	Valid
Item 1	0,323	88	0.207	Valid
Item 2	0,586	88	0.207	Valid
Item 3	0,509	88	0.207	Valid
Item 4	0,611	88	0.207	Valid
Item 5	0,730	88	0.207	Valid
Item 6	0,672	88	0.207	Valid
Item 7	0,729	88	0.207	Valid
Item 8	0,441	88	0.207	Valid
Item 9	0,719	88	0.207	Valid
Item 10	0,681	88	0.207	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 13, seluruh *item* pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai korelasi yang valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel ini telah dipahami dengan baik oleh responden dan nilai korelasi yang dihasilkan lebih tinggi dari nilai r-tabel yaitu dengan jumlah sampel (n-2) = 88, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,207. Oleh karena itu, nilai korelasi setiap *item* lebih besar dari r-tabel, dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Interpretasi terhadap *output* uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dapat dilihat pada tabel pertama "*Case Processing Summary*."

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gambar 1. Case Processing Summary

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Informasi yang terdapat pada gambar *output* di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel atau responden (N) yang dianalisis menggunakan program SPSS adalah sebanyak 90 orang dan karena tidak ada data yang kosong, berarti setiap responden telah memberikan jawaban dengan lengkap untuk semua pertanyaan dalam kuesioner, maka persentase validitas data mencapai 100%. Demikian, seluruh data dari responden dapat digunakan dalam analisis karena tidak ada data yang hilang atau tidak lengkap.

Penelitian ini menguji dua variabel, yaitu variabel komunikasi *interpersonal* (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 20 *item* pernyataan. Pengujian dilakukan menggunakan *SPSS for Windows* dan hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X)	0,773	> 0,60	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,798	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tercantum pada Tabel 14, seluruh *item* pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh masing-masing sebesar 0,773 untuk variabel X dan 0,798 untuk variabel Y. Dalam standar pengujian instrumen penelitian, suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi ambang batas minimal 0,6. Kedua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh di atas kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Sebagai langkah untuk memastikan validitas model regresi dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas residual dengan menggunakan prosedur Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi residual mengikuti distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini berdasarkan pada nilai signifikansi yang dihasilkan: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada Gambar 2.

		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.02565388	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.253	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.241
		Upper Bound	.264

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorav-Smirnov Test

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, residual yang dihasilkan oleh model regresi tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua atau lebih variabel. Nilai probabilitas yang diperoleh dari uji ini menjadi acuan dalam menentukan linearitas hubungan tersebut. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai dinyatakan linear. Namun, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antar variabel tersebut dinilai tidak linear. Hasil uji linearitas dapat di lihat pada Gambar 3.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	1809.380	17	106.434	24.799	<.001
		Linearity	1753.209	1	1753.209	408.489	<.001
		Deviation from Linearity	56.172	16	3.511	.818	.661
	Within Groups		309.020	72	4.292		
Total			2118.400	89			

Gambar 3. Hasil Uji Linearitas

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Gambar 3, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*P Value Sig.*) pada baris "*Deviation from Linearity*" sebesar 0,661. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan dari *linearitas* secara signifikan antara variabel yang diuji. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi *interpersonal* dengan kinerja pegawai memenuhi asumsi *linearitas* dan hubungan keduanya dapat dikatakan linear.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang. Pengujian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang meliputi uji t untuk menguji signifikansi koefisien regresi, uji F untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan, dan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, metode regresi linier sederhana digunakan sebagai teknik analisis untuk menentukan persamaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan hasil perhitungan ditampilkan secara rinci pada Gambar 4.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.045	1.419		7.786	<,001
	Komunikasi Interpersonal	.780	.038	.910	20.554	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Nilai koefisien regresi linier sederhana dari Gambar 9 adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,045 + 0,780X$$

Maka, konstanta persamaan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,045 mengindikasikan bahwa ketika variabel komunikasi *interpersonal* berada pada nilai nol, maka nilai kinerja pegawai diprediksi sebesar 11,045. Konstanta ini mencerminkan *baseline* atau nilai dasar dari kinerja pegawai tanpa kontribusi variabel bebas.
2. Koefisien regresi komunikasi *interpersonal* sebesar 0,780 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi *interpersonal* akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,780 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
3. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif antara komunikasi *interpersonal* dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat komunikasi *interpersonal*, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. Nilai signifikansi sebesar < 0,001 menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan karena kurang dari 0,05. Dengan demikian, komunikasi *interpersonal* terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel komunikasi *interpersonal* (X) terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan uji t parsial dalam model regresi linier sederhana. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, serta memperhatikan nilai signifikansi pada taraf 0,05. Penelitian ini dianggap berpengaruh apabila nilai signifikansi (*sig*) < 0,05 dan t hitung > t tabel. Nilai t tabel

diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan rumus $df = n - k - 1$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas. Hasil pengujian ini disajikan pada Gambar 5.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.045	1.419		7.786	<,001
	Komunikasi Interpersonal	.780	.038	.910	20.554	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

$$t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$t = (0,05/2 ; 90-1-1)$$

$$t = (0,025 ; 88)$$

$$t = 1,987$$

Berdasarkan Gambar 5, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi *Interpersonal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat dari nilai t hitung sebesar 20,554 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sementara itu, nilai t tabel yang digunakan sebagai pembanding adalah 1,987 (dengan $\alpha = 0,05$; $df = 88$) dengan hasil t hitung $20,554 > t$ tabel 1,987 dan $Sig. < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa **H_0 di tolak dan H_1 diterima**, yang berarti Komunikasi *Interpersonal* Pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi *interpersonal* yang dibangun oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi *interpersonal* secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Model dianggap signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada Gambar 6.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1753.209	1	1753.209	422.470	<,001 ^b
	Residual	365.191	88	4.150		
	Total	2118.400	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Gambar 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan Gambar 6, hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi *Interpersonal* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F hitung sebesar 422,470 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dalam menentukan Derajat Kebebasan (Dk) untuk uji F dapat dihitung dengan rumus:

$$Dk = n - 2$$

$$= 90 - 2$$

$$= 88$$

Maka dapat di tentukan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 88$ adalah 3,95. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa F hitung 442,470 > F tabel 3,95 dan $Sig. 0,001 < 0,05$ yang artinya **H₀ ditolak dan H₁ diterima**, sehingga dapat di simpulkan bahwa Komunikasi *Interpersonal* pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Hasil Uji F ini memperkuat bahwa Komunikasi *Interpersonal* pimpinan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika nilainya tinggi, berarti sebagian besar peningkatan kinerja pegawai disebabkan oleh komunikasi *interpersonal*. Sebaliknya, jika nilainya rendah, maka terdapat banyak faktor lain di luar variabel yang diteliti yang turut memengaruhi kinerja. Hasil uji R² dapat dilihat pada Gambar 7.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.826	2.037

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Gambar 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Gambar 7, nilai R Square sebesar 0,828 menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* pimpinan berkontribusi sebesar 82,8% terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang. Sehingga dapat diartikan bahwa komunikasi *interpersonal* merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang. Hal ini didukung oleh hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan koefisien sebesar 0,780 dengan nilai signifikansi < 0,001, serta koefisien determinasi (R²) sebesar 0,828. Artinya, sebesar 82,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas komunikasi *interpersonal* yang terjalin antara pimpinan dan bawahan. Temuan ini membuktikan bahwa komunikasi yang baik bukan hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi merupakan komponen penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Penelitian ini relevan dengan Teori *Leader-Member Exchange* (LMX) yang dikembangkan oleh Dansereau, Graen, dan Haga. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan terbentuk secara bertahap melalui proses interaksi yang saling memengaruhi. Hubungan ini tidak seragam, karena dipengaruhi oleh frekuensi, kualitas, dan intensitas komunikasi antara keduanya. Komunikasi yang baik akan menghasilkan hubungan yang lebih erat (*in-group*), sementara komunikasi yang kaku atau terbatas mendorong bawahan berada dalam kelompok luar (*out-group*).

Dalam penelitian ini, sebagian besar pegawai menunjukkan kecenderungan masuk dalam *in-group* yang ditandai dengan keterlibatan aktif, inisiatif kerja, serta meningkatnya kreativitas dan tanggung jawab. Hal ini menggambarkan penerapan nyata dari dimensi-dimensi LMX berikut:

1. *Affect* (Kedekatan Emosional): Pegawai merasa pimpinan memahami kondisi mereka, menunjukkan empati, dan berkomunikasi dengan cara yang tidak kaku. Hal ini terlihat dari skor baik pada indikator empati dan sikap positif, kedekatan emosional ini mendorong pegawai merasa nyaman dan lebih terbuka dalam menjalankan tugas.
2. *Loyalty* (Kesetiaan dan Kepercayaan): Tingginya persepsi terhadap keterbukaan dan dukungan dari pimpinan menunjukkan adanya kepercayaan timbal balik. Pegawai merasa didukung dan dilibatkan, sehingga tumbuh loyalitas dalam bekerja, tercermin dari kesediaan pegawai menjalankan tugas meskipun dalam tekanan.
3. *Contribution* (Kontribusi Aktif): Pegawai menunjukkan partisipasi tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara kreatif, sebagaimana terlihat dari nilai tertinggi pada indikator kreativitas yang menunjukkan bahwa ketika komunikasi *interpersonal* berjalan baik, pegawai terdorong untuk memberi kontribusi lebih dari sekadar kewajiban.
4. *Professional Respect* (Penghargaan Profesional): Pegawai merasa bahwa ide, pendapat, dan kerja keras mereka dihargai oleh pimpinan. Hal ini tampak dari respon positif terhadap komunikasi dua arah dan penerimaan pimpinan terhadap masukan. Penghargaan ini meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai.

Secara keseluruhan, pola komunikasi *interpersonal* yang dibangun pimpinan telah menciptakan hubungan kerja yang sejalan dengan prinsip LMX. Interaksi yang dilakukan bukan sekadar formalitas, melainkan hubungan sosial yang mengedepankan kepercayaan, saling menghargai, dan pertukaran peran yang sehat. Hasil ini menunjukkan bahwa praktik komunikasi pimpinan yang baik tidak hanya memperlancar informasi, tetapi juga membentuk kualitas hubungan kerja yang berdampak langsung terhadap semangat, tanggung jawab, dan hasil kerja pegawai

SIMPULAN

Kesimpulan

Komunikasi *interpersonal* pimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang. Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,780 dengan nilai signifikansi 0,001, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,828, yang berarti 82,8% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi *interpersonal* pimpinan. Hasil uji t menunjukkan t -hitung 20,554 > t -tabel 1,987, dan uji F menunjukkan F -hitung 422,470 > F -tabel 3,95, keduanya dengan nilai signifikansi < 0,001. Hasil penelitian ini relevan dengan teori *Leader-Member Exchange* (LMX) yang menjelaskan bahwa komunikasi antara pimpinan dan bawahan membentuk kualitas kerja pegawai. Semakin baik komunikasi yang dibangun dengan saling percaya, menghargai, dan memberi dukungan maka semakin besar juga kontribusi, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait, baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan dan Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang, disarankan agar komunikasi *interpersonal* terus ditingkatkan, terutama dalam hal saling menghargai, memberi dukungan, dan menciptakan suasana kerja yang terbuka. Pimpinan diharapkan lebih aktif memberikan apresiasi dan perhatian kepada pegawai, sementara pegawai juga diharapkan lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, saran, atau kendala yang dihadapi dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Hal ini bertujuan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan lembaga pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abidin, S. (2022). Komunikasi Antar Pribadi. In PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. Kota Malang: Litnus.
- Aesthetika, N. M. (2018). KOMUNIKASI INTERPERSONAL. Sidoarjo: Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-13-3>
- Amrudin et al. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF. Surakarta: Pradina Pustaka.
- Anam, K., Rizqi, J. B., Bahari, A. B., & Anshori, M. I. (2023). Pertukaran Anggota dan Pemimpin (Leader Member Exchange). *Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 163–182. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i3.398>
- Ariyanto, A., Mukhtadi, Firmansyah, H., Sinaga, D. S., Jahri, M., Anggraini, R. I., Sattar, Suwandi, Oktayani, D., Marsam, Muliyani, A., Rahmawaty, D., & Agustina, T. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis Dan Pengembangan Sdm) (Issue Mi).
- Cahya, I., Ningtias, K., Saputri, M. E., & Holidia, N. (2023). Komunikasi Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Motivasi Guru Mengajar di SDN Sumpersari 02 Jember. *EDUCATION: Scientific Journal of Education*, 1 No.1, 50–66.
- Chandra, C. R. H., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Fariha, N. F., & M. Nastain, M. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022. *JKOMDIS : Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457>
- Cyrious, & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630>
- Dato, R. R. D., Laga, L. L., & Wutun, M. (2019). PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Supermarket Dutalia Oesapa Kota Kupang). *Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, Vol. 8 No., 1410–1417.
- DeVito, J. . (2011). Komunikasi Antar Manusia. Jakarta: Kharisma Publishing.

- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 247-254. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.548>
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2 No.1, 54-67.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja. Makassar: Pusaka Almaida.
- Indriani, W. (2022). Analisis Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Tasma Puja Kabupaten Kampar (p. 80). Pekanbaru: Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231-248. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3005>
- Laia, A., Sitorus, H., & Ginting, E. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja PT. Mandiri Abadai Permai. *Jurnal Social Opinion*, 8 No. 2, 71-82.
- Laloan, T. A. P., TULUSAN, F., & ... (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Adminstrasi Publik*, X No.1, 95-104. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/54771>
- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77-84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Maryam, E. W., & Paryontri, R. A. (2020). *Buku Ajar Psikologi Komunikasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Misbach, I. (2013). Pengukuran Dalam Penelitian Sosial: Menghubungkan Konsep Dengan Realitas. *Jurnal Berita Sosial*, 1, 85-90.
- Musrini, S., & Irwansyah. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Jurnal Komunikasi / Inter Komunika*, 4 No. 2, 116-134. <https://journal.interstudi.edu/index.php/InterKomunika/article/view/314>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., Aristina, S., & Vandira, S. N. (2021). Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Upaya Membentuk Gaya Kepemimpinan yang Demokratis Sesuai Prinsip Islam di Fakultas Adab UIN Raden Intan Lampung. *Ath Thariq Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 5(1), 1. https://doi.org/10.32332/ath_thariq.v5i1.3261
- Nevriansah, F., Prayekti, & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Putra Bongan Jaya Di Kalimantan

- Timur. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 632–641. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.2622>
- Oksiani, N. M., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditasi Desa (LPD). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3 No.1, 173–184. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2358>
- Pahlawan, F., & Rahayu, S. D. (2020). Arah Aliran Komunikasi Organisasi Pada Media Lifepal.co.id. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 111–117.
- Putra, R. P., & Wibowo, P. (2021). Pengaruh Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana Residivis Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Palembang. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(2), 220–227. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/>
- Rakhmawati, Y. (2015). Buku Ajar Metode Penelitian Komunikasi. In *Plant Diversity* (Vol. 39, Issue 6). <http://journal.unair.ac.id/MKP@politik-media,-demokrasi-dan-media-politik-article-2202-media-15-category-.html%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.pld.2017.11.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.pld.2017.10.003>
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21 No. 2, 226–240. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>
- Rofilah, Aisyi, R., Aisyi, R. R., Syafitri, D., Ekasani, D., Rizqi, M., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Membangun Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Peran Leader Member Exchange (LMX) Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI)*, 1(2), 69–83.
- Setyawati, A., Sukanteri, N. P., Anisah, H. U., Syamsuddin, Lie, D., Yuliana, Kartiwi, A. P., Denni, & Biso, H. (2020). Teori Organisasi Konsep dan Implementasinya. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://sciotea.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SI STEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2008). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*. Yogyakarta: Global Media Informasi.
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Suryadi, E., Dermawan, D., & Mulyadi, A. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi dengan Metode Kuantitatif* (P. Latifah (ed.); Pertama). PT Remaja Rosdakarya.

Tanuwijaya, R., Hardian, A., & Ekowati, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Muliapack Intisempurna. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 3146-3155.

Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Pt. Global Eksekutif Teknologi. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.