

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada
Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan**

Ajeng Ayu Saputri¹ Susi Dhewi²

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Interstudi

Jalan Wijaya II No.62, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12160, Indonesia

¹ajengayus2121@gmail.com, ²Susikurni@gmail.com

ABSTRACT

Effective interpersonal communication is important to be implemented in all companies, especially government agencies, so that effective communication will result in optimal and efficient performance. This study aims to determine how much influence interpersonal communication has on employee performance at the Attorney General's Office of Supervision. The sample used was 70 respondents. The approach used was quantitative and data collection used non-probability by distributing questionnaires to employees of the Attorney General's Office for Supervision. The sampling technique uses a type of convenience sampling. Data collection by means of Google Form with a measurement scale of 5 points. The analysis technique used is a simple linear assisted by IBM SPSS V.26 software to test the validity and reliability, F test, individual significant test (t test) and the coefficient of determination. The results of this study prove that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance at the Attorney General's Office in the area of vigilance by 62.6%. However, it should be noted that these results can be considered from other factors that affect employee performance. This research can contribute to knowing the need for interpersonal communication in improving employee performance in agencies and organizations. So that it is expected to be used in improving interpersonal communication and achieving agency goals effectively.

Keyword: *Interpersonal Communication, Communication, Employee Performance, Government*

ABSTRAK

Komunikasi interpersonal yang efektif penting untuk diterapkan di semua perusahaan khususnya instansi pemerintah, sehingga dalam terjalannya komunikasi yang efektif akan menghasilkan capaian kinerja yang optimal dan efisiensi. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan *non probability* dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan. Teknik sampling menggunakan jenis *convenience sampling*. Pengumpulan data dengan cara melalui Google Form dengan pengukuran skala Likert 5 poin. Teknik Analisis yang digunakan adalah Linear sederhana dibantu oleh *software* IBM SPSS V.26 untuk menguji validitas dan reliabilitas, uji F, uji signifikan Individu (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Agung Bidang pengawasan sebesar 62,6%. Namun, perlu diperhatikan hasil ini dapat dipertimbangkan dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengetahui perlunya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan

kinerja pegawai dalam instansi maupun organisasi. Hasilnya bisa diharapkan untuk digunakan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal dan mencapai tujuan instansi secara efektif.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Komunikasi, Kinerja Pegawai, Pemerintah

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting dalam organisasi khususnya instansi pemerintah (Fransiska & Tupti, 2020). Komunikasi merupakan proses di mana seseorang individu atau komunikator memberikan arahan biasanya dengan lambang-lambang bahasa (verbal maupun non-verbal) untuk mengubah tingkah laku orang lain (Hamson, 2019). Komunikasi yang efektif terjadi apabila pesan yang diberitahukan komunikator dapat diterima dengan baik oleh komunikan sehingga tidak terjadi kekeliruan persepsi (Tubbs L, 2007).

Komunikasi Interpersonal akan memberikan warna tersendiri pada sebuah perusahaan dengan adanya kerja sama tim, komitmen, tanggung jawab dan inisiatif yang tinggi agar menambah hubungan baik antara satu dengan yang lain, kemudian menghindari atau mengatasi konflik, mengurangi keraguan serta banyaknya pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain (Sarfilianty Anggiani, 2021).

Berdasarkan data *National Association of Colleges and Employers* (NACE) telah melakukan *survey* mengenai kemampuan yang diharapkan dalam dunia kerja menurut kepentingannya (Choirul Arifin, 2021) dapat dilihat pada grafik di bawah ini sebagai berikut:

Gambar 1. Survey Kemampuan Dalam Dunia Kerja Menurut Kepentingannya



Sumber : (Choirul Arifin, 2021)

Pada gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi khususnya antar pribadi perlu diterapkan pada semua divisi, karena banyak ketertarikan yang tidak bisa lepas dari organisasi untuk membangun hubungan kerja. Dengan adanya komunikasi interpersonal dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan, sehingga dapat terwujudnya visi dan misi perusahaan secara optimal (Choirul Arifin, 2021).

Komunikasi interpersonal yang baik dan efektif penting untuk dilakukan di semua instansi (Algonz, 2021) seperti salah satunya pada Kejaksaan R.I. yang merupakan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan (Kejaksaan.go.id, 2021a).

Komunikasi Interpersonal pada Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan menurut Bapak Indartono selaku *Human Resource Development* mengatakan bahwa masih banyaknya antar pegawai menggunakan komunikasi yang belum efektif hal tersebut akan menyebabkan kurangnya keterbukaan dan ketidakpastian pada tanggung jawab tugas yang diberikan. Kondisi ini juga akan mengakibatkan pegawai kurang semangat dalam bekerja untuk meraih tujuan bersama, sehingga hasil kinerja pegawai dalam instansi tidak ada kenaikan secara signifikan.

Komunikasi Interpersonal sangat berdampak dalam kinerja pegawai dan instansi. Ketika melakukan komunikasi di tempat kerja tersampaikan dengan baik dan jelas akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasilnya dapat berkorelasi positif (Humaidi & Lesmana, 2018).

Kinerja dapat dipandang sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang optimal merupakan cerminan kinerja yang ideal. Melaksanakan kinerja sesuai standar yang ada akan lebih cepat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Fitriani Fajar, 2022). Kinerja mempunyai peran penting karena merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya (Widyastuti et al., 2019).

Secara umum Kejaksaan RI telah menerapkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai pelaksanaan dan manajemen kinerja sektor publik. Namun dalam penerapannya belum sepenuhnya mampu mendorong terbangunnya budaya kinerja hingga level terendah (Kejaksaan.go.id, 2021b). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai		
			2020	2021	2022
A.	Perencanaan Kinerja	30	23,91	23,91	24,35
B.	Pengukuran Kinerja	25	15,65	16,65	18,45
C.	Pelaporan Kinerja	15	10,33	10,33	13,50
D.	Evaluasi Internal	10	6,44	6,44	12,60
	Nilai-nilai Evaluasi		66,37	68,83	68,90
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B	B

Keterangan: AA: >90 -100, A:>80-90, BB:>70-80, B:>60-70, CC:>50-60, C:>30-50, D:>0-30.

Sumber: (Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan, 2022)

Berdasarkan tabel 1 hasil evaluasi di atas kinerja Kejaksaan Agung bidang pengawasan tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar 68,90 tahun 2021 68,85 dan tahun 2020 66,37 dengan predikat “B”. Hal tersebut menunjukkan implementasi “Baik” dengan akan tersebut masih perlunya perbaikan dan peningkatan pada unit kerja dan masih terdapat beberapa indikator yang realisasi capaian dibawah 100% karena belum ada kenaikan secara signifikan. Penerapannya belum sepenuhnya bisa

mendorong terbangunnya kinerja hingga level terendah. Selanjutnya pada laporan kerja di bagian unit kerja masih dijumpai yang belum memenuhi kriteria penyajian informasi kinerja secara utuh penyebab dari tidak tercapainya suatu sasaran (Kejaksanaan Agung Bidang Pengawasan, 2022).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Pertama, apakah komunikasi interpersonal berpengaruh pada kinerja pegawai pada kejaksaan agung bidang pengawasan?. Kedua, seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada kejaksaan agung bidang pengawasan?. Dengan begitu tujuan dari penelitian ini adalah pertama, Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada kejaksaan agung bidang pengawasan. Kedua, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada kejaksaan agung bidang pengawasan.

TINJAUAN LITERATUR

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurkholifah et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Serena Harsa Utama Kabupaten Bandung Barat” .Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, data yang dikumpulkan menggunakan teknik sampling jenuh dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi PT Serena Harsa Utama Kabupaten Bandung Barat. Pada hasil menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Tuhuteru et al., 2021) berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah” Penelitian ini memakai metode kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya dengan kuesioner dan observasi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai bagian humas kantor bupati maluku tengah. Pada hasil menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Faidha, 2020) berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah” dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel *Non-probability Sampling* dan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Populasi penelitian ini adalah penyuluh keluarga berencana (PKB) di BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Pada Teknik analisis regresi sederhana, hasil dari nilai regresi menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas, pada penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan. Untuk persamaan antara penelitian dengan peneliti terdahulu yaitu pada variabel serta menggunakan metode

kuantitatif. Namun perbedaan dalam penelitian ini adalah segi objek penelitian, jumlah populasi/ sampel yang telah digunakan dan tahun penelitian.

Komunikasi

Dalam keseharian aktivitas kehidupan manusia pastinya akan menggunakan komunikasi yang berhubungan antar manusia, seperti proses pertukaran pesan, pendapat serta ide (Rogers, Everett M, 1981). Komunikasi juga sebagai pemindahan informasi dan pengertian dari seorang kepada orang lain, serta dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan memakai media komunikasi yang tersedia (Guffey, Mary Ellen, & Loewy, 2015). Menurut (Robbins, Stephen, 2011) Komunikasi adalah proses dalam sebuah ide yang dialihkan dari sumber terhadap suatu penerima, dengan memiliki tujuan untuk mengubah perilaku mereka. Begitu pun diperkuat dengan pernyataan Hovland menyebutkan bahwa komunikasi adalah metode dalam penukaran pemahaman dan informasi dari individu ke individu lain. Penjelasan ini bisa disampaikan melalui berbagai cara seperti lisan maupun tertulis. Bertujuan untuk membentuk perilaku khalayak (Carl Iver Hovland, 1953).

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan secara tatap muka, dalam penyampaian pesannya akan diterima oleh satu orang maupun lebih atau sekelompok kecil, yang memiliki tujuan agar penerima pesan dapat menerima secara langsung ketika disampaikan dan memberikan *feedback* (Barnlund, 1968). Menurut West and Turner komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang berlangsung pada dua orang ketika melakukan percakapan, bertujuan untuk saling memberikan umpan balik. Dalam kontak tersebut bertatap muka melalui telepon juga dapat membuat saling berbalasan pesan (West, 2018). Begitu pun diperkuat dengan perkataan Stephens & Rains dalam (Diah Musirin, 2019) mengatakan bahwa komunikasi antarpribadi yaitu komunikasi yang digunakan antar sesama, baik dalam perusahaan. Melalui pemakaian media komunikasi serta menggunakan bahasa yang baik akan mampu dipahami ketika mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini memakai lima Indikator komunikasi interpersonal menurut Joseph A. Devito antara lain:

- a. Keterbukaan (*Openness*), Sikap terbuka mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan hubungan antarpribadi yang baik. Ada dua arah yang menunjukkan kualitas keterbukaan ini, yaitu kemauan akan terbuka pada setiap individu yang berhubungan dengan orang lain dan kepentingan dalam merespons secara jujur setiap saran masuk.
- b. Empati (*Empathy*), Empati adalah kemampuan yang memahami pikiran dan perasaan individu, serta mampu memandang perspektifnya. Dengan kata lain kemampuan tersebut dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain.
- c. Dukungan (*Support*), Sikap mendukung adalah perbuatan saling *support* antara satu sama lain dengan memiliki tujuan untuk kedua pesannya mampu tersampaikan secara teratur. Hal ini pada komunikasi seseorang harus menunjukkan sikap baik ketika mendengarkan perkataan orang lain dan

fokus menyimak ketika pembicaraan sedang terjadi, serta dapat memberi masukan atau saran yang efektif.

- d. Sikap Positif (*Positiveness*), Faktor sikap atau keyakinan positif tersebut merupakan bagian yang penting. Jika seseorang merasa tidak terjadi apa-apa pada mereka, bahwa tidak dikhianati atau dirugikan, pastinya mereka akan lebih mudah terbuka. Bagaimana seseorang bisa berpikir positif tentang dirinya dan lawan bicaranya.
- e. Kesetaraan (*Equality*), Komunikasi antar pribadi lebih efisien ketika berkomunikasi dalam kondisi yang setara. Kesetaraan ini melibatkan kesamaan kepribadian antara pembicara dan pendengar. Dengan kata lain, kedua belah pihak harus ada sesuatu yang saling menguntungkan dan pentingnya komunikasi dalam dua arah (Joseph A. DeVito, 1989).

Kinerja Pegawai

Pada dunia kerja, dalam mengukur hasil kerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas ketika mengerjakan tugasnya, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan (Stolovitch, Harold D, 1992). Menurut (Gibson, 2003) kinerja adalah sebuah prestasi atau pencapaian seseorang mengenai tugas-tugasnya yang ditugaskan kepadanya. Begitu pun diperkuat dengan perkataan Gomez mengatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang didapatkan dalam bekerja pada waktu maksimal. Oleh karena itu kesimpulan dari penjelasan di atas adalah prestasi kerja yang sebenarnya dicapai oleh seorang pegawai (Gomez, 2012).

Penelitian ini menggunakan lima indikator kinerja pegawai menurut Robbins sebagai berikut:

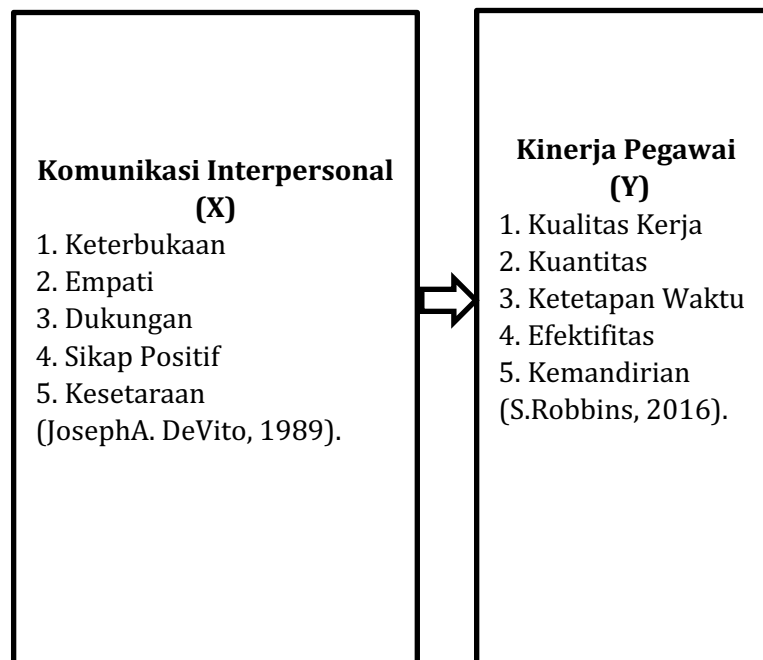
- a. Kualitas Kerja ini dapat dilihat dari hasil kemampuan kerja pegawai yang dinilai baik atau buruknya ketika mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
- b. Kuantitas adalah untuk mengukur nilai aktivitas dari pegawai dalam membereskan suatu tugas pekerjaan secara cepat.
- c. Ketepatan waktu ini diukur dari kinerja karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tidak mengalami kendala pada tugas pekerjaan lainnya.
- d. Efektivitas adalah pemakaian sumber daya seperti bahan baku, informasi dan teknologi yang ada di perusahaan dapat digunakan dengan baik dan maksimal mungkin oleh pegawai.
- e. Kemandirian adalah penilaian pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak harus diperhatikan dan mampu menyelesaikan secara mandiri tanpa adanya bantuan dari orang lain (Robbins, 2016).

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

Komunikasi Interpersonal sangat dipengaruhi oleh konsep perilaku serta interaksi dan bentuk penyampaian pesan dapat menerima umpan balik secara langsung. Jika didukung dengan komunikasi yang baik maka kinerja dapat dicapai secara maksimal (Naninsih et al., 2022). Komunikasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, masalah lemahnya komunikasi yang disebabkan

antar karyawan dengan tidak adanya saling pengertian antara komunikator kepada komunikan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Ghofar et al., 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



Sumber: Olah Data Penelitian, 2023.

Menurut Kerlinger hipotesis teori adalah dugaan sementara terhadap permasalahan dan pernyataan jelas yang melihat hasil penelitian individual, hubungan antar dua variabel (Kerlinger, 1973). Berdasarkan teori dan uraian di atas maka hipotesis teori pada penelitian ini sebagai berikut :

Ho: Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung bidang pengawasan.

Ha: Ada hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung bidang pengawasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan Teknik yang digunakan *Non Probability Sampling* memakai jenis *Convenience Sampling*. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 230 pegawai Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan. Sampel yang digunakan mempunyai kriteria yaitu pegawai tetap di Kejaksaan Agung bidang pengawasan.

Penetapan jumlah sampel menggunakan rumus Taro Yamane, berikut rumus perhitungannya:

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

Keterangan:

N = Jumlah populasi (230)

n = Jumlah sampel

d = Nilai Presesi = 0.1

$$n = \frac{230}{230(0,1)^2+1} = n = \frac{230}{230 \cdot 0,01+1} = \frac{230}{3,3} = 69,69 \text{ dibulatkan menjadi } 70 \text{ sampel.}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas mendapatkan nilai 70 yang artinya sampel penelitian ini sebanyak 70 responden.

Pada penelitian ini memakai teknik survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form, kemudian dikelola menggunakan aplikasi SPSS. Dalam kuesioner penelitian ini guna menghasilkan data dari responden, dengan memakai skala Likert yang terdapat lima pilihan (Borg and Gall, 2003). Sebagai berikut :

Tabel 2. Skala Likert

Skala Likert	X	Y
1.	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2.	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3.	Ragu-ragu	Ragu-ragu
4.	Setuju	Setuju
5.	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Dalam mengukur variabel X Komunikasi interpersonal menggunakan lima indikator. Kemudian untuk variabel Y Kinerja pegawai memakai jumlah indikator yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Kejaksaan Agung bidang pengawasan. Usia responden terbanyak usia 19-25 tahun sebanyak 43,2%, sedangkan 27,2% responden dengan usia 26-30 tahun, 16% berusia 41-50 tahun dan 13,6% berusia 41-50 tahun. Kemudian responden pada penelitian ini memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 58% dan laki-laki sebanyak 42%.

Uji Validitas

Uji Validitas ini dipakai untuk membuktikan dari pernyataan kuesioner yang telah disebar apakah valid atau tidak. Dengan menilai dari r hitung dan r tabel. Apabila angka r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Uji Validitas
Variabel X Komunikasi Interpersonal**

DAFTAR PERTANYAAN	VALIDITAS		
	1*HITUNG	Pvalue	Keterangan
Komunikasi Interpersonal			
X1	0,653	0,000	Valid
X2	0,798	0,000	Valid
X3	0,798	0,000	Valid
X4	0,784	0,000	Valid
X5	0,741	0,000	Valid
X6	0,671	0,000	Valid
X7	0,709	0,000	Valid
X8	0,799	0,000	Valid
X9	0,654	0,000	Valid
X10	0,340	0,000	Valid
X11	0,443	0,000	Valid
X12	0,386	0,000	Valid
X13	0,686	0,000	Valid
X14	0,717	0,000	Valid
X15	0,727	0,000	Valid

	Kinerja Pegawai		
Y1	0,616	0,000	Valid
Y2	0,757	0,000	Valid
Y3	0,829	0,000	Valid
Y4	0,805	0,000	Valid
Y5	0,797	0,000	Valid
Y6	0,816	0,000	Valid
Y7	0,849	0,000	Valid
Y8	0,848	0,000	Valid
Y9	0,853	0,000	Valid
Y10	0,817	0,000	Valid
Y11	0,743	0,000	Valid
Y12	0,769	0,000	Valid
Y13	0,675	0,000	Valid
Y14	0,810	0,000	Valid
Y15	0,711	0,000	Valid

Sumber: Olah data penelitian, 2023

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, 30 pertanyaan yang berisi dari 2 variabel yaitu variabel X (Komunikasi Interpersonal) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) yang telah diisi oleh 70 responden pada penelitian ini, salah satu cara agar

bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, harus mencari tahu r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N - 2$ jadi $70 - 2 = 68$, sehingga $r \text{ tabel} = 0,235$ Dari hasil perhitungan validitas pada tabel 4.1 ini dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sehingga 30 pertanyaan dinyatakan valid karena $r \text{ hitung}$ Variabel X nilai terendah 0,386 dan variabel Y 0.853 lebih besar dari r tabel dengan nilai 0.235

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini diperlukan untuk dapat mengetahui mengenai data yang telah disediakan reliabel atau tidak, dilihat dari hasil bisa dikatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N
Komunikasi Interpersonal (X)	0,909	15
Kinerja Pegawai (Y)	0,954	15

Sumber: Olah data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa hasil reliabilitas Variabel (X) Komunikasi Interpersonal yaitu memperoleh hasil nilai (α) $0,909 > 0,70$ maka dari itu pernyataan dalam kuesioner keseluruhannya menyatakan reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel (Y) Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa variabel Y lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu nilai (α) $0,957 > 0,70$ maka dari itu pernyataan dalam kuesioner keseluruhannya menyatakan reliabel.

Uji F

Uji F merupakan langkah awal dalam mengetahui apakah teknik analisis model regresi yang dapat digunakan untuk melihat Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Agung Bidang Pengawasan. Uji F dapat dinyatakan valid apabila nilai Sig. yang dihasilkan lebih rendah dari 0,05 sebagai asumsi keputusan (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.054.558	1	2.054.558	114.022	.000 ^b
Residual	1.225.285	68	18.019		
Total	3.279.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Sumber: Olah data penelitian, 2023

Dapat diketahui dari keterangan tabel di atas bahwa terdapat nilai F Hitung sebesar 141.022 dengan hasil nilai Sig. 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 sebagai syarat keputusan valid dari Uji F. Sehingga dapat diasumsikan dari perolehan hasil tersebut

bahwa teknik analisis model regresi dapat digunakan guna memprediksi terkait variabel terbentuk yakni pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan.

Uji Signifikan Individu (Uji t)

Setelah Uji F dikatakan valid dan teknik model regresi mampu digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel terbentuk, tahap berikutnya adalah melakukan analisis terhadap Uji t sebagai cara untuk mengetahui secara signifikan perolehan hasil dari hipotesis yang telah diasumsikan sebelumnya. Dalam hal ini, asumsi keputusan valid dapat diketahui dari perolehan nilai Sig, harus lebih rendah dari 0,05 dengan $output t_{hitung}$ lebih tinggi dari t tabel (Ghozali, 2018). Perolehan hasil dari Uji t penelitian saat ini dapat diketahui sebagaimana keterangan pada penjelasan tabel berikut :

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	9.267	5.070		1.828	.072
Komunikasi Interpersonal	.889	.083	.791	10.678	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data penelitian, 2023

Berdasarkan taraf signifikansi, jika nilai sig. atau p value <0.05, Ho ditolak H₁ diterima. Oleh karena itu tingkat signifikansi 0.000, dengan demikian 0.000<0.05, maka dapat dinyatakan Ho ditolak H₁ diterima, artinya secara statistik ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Selanjutnya untuk Nilai t tabel dengan perumusan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= (n - k) \\ &= 70 - 2 \\ &= 68 \end{aligned}$$

Rumusan tersebut menjadi tolak ukur dalam menentukan nilai t tabel yakni 1.995. Jadi nilai t hitung yaitu 10.678, dengan demikian 10.678 > 1.995 (t hitung > t tabel) maka Ho ditolak H₁ diterima artinya secara statistik ada pengaruh Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kemudian untuk mengetahui *Output* parsial dapat menggunakan perumusan sebagai berikut:

Model Regresi

$$\begin{aligned} Y &= a + b1X \\ Y &= 9.267 + 0.889X \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* di atas, maka dapat diketahui apabila Komunikasi Interpersonal bernilai konstan maka rata-rata nilai Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung bidang pengawasan adalah sebesar 9,267. Bertambahnya komunikasi interpersonal satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Agung bidang

pengawasan sebesar 0,889, apabila sebaliknya jika penurunan komunikasi interpersonal dapat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung bidang pengawasan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Adapun tahapan akhir dalam proses analisis penelitian saat ini dapat diketahui dari *output* Uji Koefisien Determinasi sebagai sarana dalam mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan atas hipotesis yang diterima dalam bentuk persentase (Ghozali, 2018). Sebagaimana keterangan pada tabel di bawah :

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.621	4.24487

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

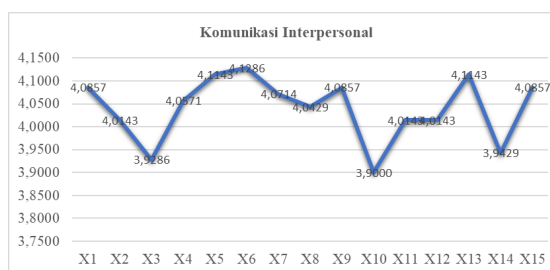
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan mengenai koefisien determinasi (R²) difokuskan dalam mengukur seberapa jauh kehebatan variabel independen (X) dalam mengartikan variasi variabel dependen (Y). Berdasarkan nilai R Square pada penelitian ini 0.626 atau sama dengan 62.6% yang arti bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) sebesar 62.6%. Sedangkan sisanya (100%-62.6%=37.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mean Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Gambar 3. Mean Variabel X



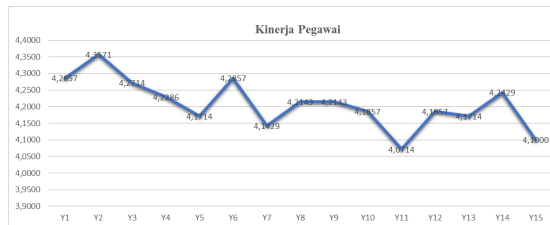
Sumber: Olah data penelitian, 2023

Berdasarkan grafik mean variabel X (komunikasi interpersonal) di atas, keseluruhan pada variabel komunikasi interpersonal memiliki respons yang baik dari responden dengan rata-rata variabel sebesar 3,94 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai mean yang tertinggi mendapatkan skor 4,12 pada indikator empati pernyataan X6 yaitu " Adanya sikap saling peduli dalam komunikasi interpersonal antar pegawai pada Kejaksaan Agung bidang pengawasan" termasuk kategori baik dan untuk terendah memiliki skor 3,90 pada indikator sikap positif pada pernyataan

X10 “Terjalinnnya sikap keyakinan yang tinggi dalam komunikasi interpersonal antar pegawai pada Kejaksaan Agung bidang pengawasan” termasuk kategori baik.

Mean variabel Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 4. Mean Variabel Y



Sumber: Olah data penelitian, 2023

Pada grafik di atas nilai rata-rata (mean) terendah skor 4,07 pada indikator efektivitas Y11 pernyataan “Terjalinnnya kerja sama yang baik pada kinerja pegawai di Kejaksaan Agung bidang pengawasan” termasuk dalam kategori rendah dan skor tertinggi 4,35 pada indikator kualitas kerja Y2 dalam pernyataan “Kinerja pegawai pada Kejaksaan Agung bidang pengawasan memiliki semangat tinggi dalam melakukan pekerjaan” termasuk dalam kategori baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pada pegawai Kejaksaan Agung bidang pengawasan sudah baik dalam indikator empati (*Empathy*), memiliki sikap saling peduli satu sama lain dengan memberikan dukungan terhadap orang lain, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara efektif.

Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Agung bidang pengawasan sudah mendapatkan kategori baik dalam indikator kualitas kerja dengan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu, sehingga tercapainya keberhasilan yang optimal.

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Agung bidang pengawasan sebesar 62,6% karena pegawai memiliki sikap empati yang tinggi serta kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki kemampuan yang efektif maupun semangat tinggi mengenai pekerjaannya.

Namun, perlu diperhatikan juga pada hasil terendah dapat dipertimbangkan dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengetahui perlunya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi maupun organisasi. Hasilnya bisa diharapkan untuk digunakan sebagai meningkatkan komunikasi interpersonal dan mencapai tujuan instansi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Algonz. (2021). *Komunikasi interpersonal begitu penting di tempat kerja*.
<https://www.ekrut.com/media/komunikasi-interpersonal>
- Barnlund, C. (1968). *Interpersonal of Communication*. Hongtong Mefflin.
- Borg and Gall. (2003). *Educational Research: An Introduction 4 th Edition*. London: Longman Inc.
- Carl Iver Hovland. (1953). *Communication and Persuasion: Psychological Studies of Opinion Change*. Yale University Press.
- Choirul Arifin. (2021). *Pentingnya Komunikasi Interpersonal ASN*. Tribunnews.
<https://www.tribunnews.com/tribunners/2021/09/26/pentingnya-komunikasi-interpersonal-asn>
- Diah Musirin, S. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. In *Jurnal Komunikasi* | (Vol. 4, Issue 2).
- Faidha. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Studi Kepemerintahan*, 3(1).
- Fitriani Fajar, I. S. L. & C. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Team Work (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung). *CAKRAWALA-Repository IMWI* |, 5(1).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghofar, A., Akbar, M., & Luddin, M. (2019). The Effect of Interpersonal Communication, Self Engagement and Organizational Commitment toward The Employee Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 2(2), 30–44. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.02.02.04>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. and D. (2003). *Organization: Nehavior, Structure, and Processes* (11th Ed). New York: McGraw-Hill.
- Gomez, B. (2012). *Managing Human Resources* (Sixth). New Jersey: Pearson.
- Guffey, Mary Ellen, & Loewy, D. (2015). *Essentials of Business Communication*. Cengage Learning.
- Hamson. (2019). *Eklipstis Ilmu Komunikasi (Sejarah Perkembangan Ilmu Komunikasi, dari Tradisional hingga Digital)*. *Communication Theory*, 1–11.
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.11535483>
- Humaidi, M. A., & Lesmana, H. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota

Banjarmasin. *Jurnal Mutakallimin*, 1(1), 61–70. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/mutakallimin/article/view/5354>

Joseph A. DeVito. (1989). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed.).

Kejaksaan.go.id. (2021a). *Pengertian Kejaksaan*.
<https://www.kejaksaan.go.id/pages/pengertian-kejaksaan>

Kejaksaan.go.id. (2021b, October 5). *Jaksa Agung Tindak Tegas Jajarannya Yang Menyalahgunakan Kebijakan Keadilan Restoratif*.
<https://pji.kejaksaan.go.id/index.php/home/berita/1856>

Kejaksaan Agung Bidang Pengawasan. (2022). *Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*.

Kerlinger, F. N. (1973). *Founding Of Behavior Research*, Holt (Rinchart and Winston (ed.)).

Naninsih, N., Chandra, W., & Lionardo, A. (2022). *The Effect of Interpersonal Communication on Performance through Work Teams and Organizational Commitments of the Office of Education and Culture in Bantaeng Regency*. 1330–1336.

Nurkholifah, S., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Serena Harsa Utama Kabupaten Bandung Barat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6366>

Robbins, Stephen, J. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey.

Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

Rogers, Everett M, L. (1981). *Communication Networks : Toward a New Paradigm For Research*.

Sarfilianty Anggiani, C. P. (2021). *Keterampilan Interpersonal: Pengembangan Pribadi Berintegritas dan Kerja Sama*.

Stolovitch, Harold D, and K. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass.

Tubbs L, S. (2007). *Human Communication: Principles and Contexts*. McGraw-Hill Higher Education.

Tuhuteru, W., Muhiddin, A., & Tahir, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

West, R. . & T. L. H. (2018). *Introducing communication theory; analysis and application*. McGraw-Hill.

Widyastuti, M., Irawan, E., & Windarto, A. P. (2019). Penerapan Metode Gantt Chart dalam Menentukan Penjadwalan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)*, 1(September), 557.

Comit: Communication, Information and Technology Journal

Volume 2 Nomor 2 (2024) 391 - 406 E-ISSN 2986-5395

DOI: 10.47467/comit.v2i2.2938

<https://doi.org/10.30645/senaris.v1i0.62>