



Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah

Shochinur Falach^{1*}, Heri Usodo²

¹⁻²Progam Studi S-1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Email: shochinurfalach17@gmail.com, heriusodo@gmail.com

*Penulis Korespondensi: shochinurfalach17@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of interpersonal communication and transformational leadership style on employee performance at the Communication, Informatics, and Digital Agency (Diskomdigi) of Central Java Province. The study employs a quantitative approach with a causal-associative research design. Data were collected via questionnaires distributed to 142 employees and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.777 and a significance level of 0.000. Transformational leadership style also demonstrates a positive and significant influence on employee performance, with a calculated t-value of 8.435 and a significance level of 0.000. Collectively, interpersonal communication and transformational leadership style have a significant impact on employee performance, with a calculated F-value of 74.230 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.516 indicates that these two independent variables explain 51.6% of the variation in employee performance, while the remaining 48.4% is influenced by factors outside the research model. These results confirm that strengthening interpersonal communication and implementing transformational leadership are crucial for enhancing employee performance.

Keywords: Employee Performance; Interpersonal Communication; Multiple Linear Regression; Public Sector; Transformational Leadership Style.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 142 pegawai dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 3,777 dan tingkat signifikansi 0,000. Gaya kepemimpinan transformasional juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 8,435 dan tingkat signifikansi 0,000. Secara bersama-sama, komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 74,230 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut menjelaskan 51,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa penguatan komunikasi interpersonal dan penerapan kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Pegawai; Komunikasi Interpersonal; Regresi Linear Berganda; Sektor Publik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia punya peran krusial untuk pencapaian organisasi dalam keberhasilan tujuan yang ditetapkan. Menurut (Kurniawati 2021), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola hubungan dan kontribusi pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini juga berlaku pada organisasi sektor publik yang menjalankan berbagai fungsi pelayanan kepada masyarakat. Kemampuan organisasi dalam

melaksanakan tugas secara efektif tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kualitas kinerja pegawai yang menjalankan setiap kegiatan di organisasi.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil dari aktivitas kerja serta pemenuhan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pegawai dengan kinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas, tujuan, dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab melaksanakan fungsi publik di bidang komunikasi, informatika, dan urusan digital. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut membutuhkan personel yang mampu bekerja secara efektif serta beradaptasi dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Dalam konteks ini, kelancaran aktivitas kerja pegawai sangat bergantung pada proses komunikasi serta peran manajer dalam membimbing dan memotivasi staf mereka.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai, dilakukan survei pendahuluan yang melibatkan enam pegawai dari Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah. Studi ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai variabel-variabel yang diteliti sebelum melanjutkan ke studi utama. Hasil survei pendahuluan tersebut menyoroti aspek-aspek spesifik terkait komunikasi antarpegawai dan pelaksanaan tugas. Temuan dari survei pendahuluan yang melibatkan enam responden dari Diskomdigi tersebut disajikan di bawah ini.

Tabel 1. Hasil pra-survei enam responden diskomdigi prov jateng.

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Komunikasi Interpersonal (X1)	Informasi pekerjaan mudah dipahami	4	2
2.	Komunikasi Interpersonal (X1)	Komunikasi terbuka antarpegawai	4	2
3.	Komunikasi Interpersonal (X1)	Koordinasi antar pegawai berjalan dengan Baik	2	4
4.	Komunikasi Interpersonal (X1)	Pertukaran informasi antar pegawai cepat dan tepat	3	3
5.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pimpinan memberikan arahan yang jelas	4	2
6.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pimpinan memotivasi pegawai	3	3
7.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pimpinan mendorong inovasi	2	4

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
8.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pimpinan menjadi teladan	4	2
9.	Kinerja Pegawai (Y)	menyelesaikan pekerjaan sesuai target	5	1
10.	Kinerja Pegawai (Y)	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4	2
11.	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja sesuai standar.	4	2
12.	Kinerja Pegawai (Y)	Kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi	4	2

Sumber: 6 responden pegawai Diskomdigi, (2026)

Berdasarkan hasil survei awal, terlihat jelas bahwa koordinasi antarpegawai belum optimal. Empat responden melaporkan adanya hambatan yang terus-menerus dalam koordinasi selama pelaksanaan pekerjaan; selain itu, responden lainnya menyoroti perlunya peningkatan pertukaran informasi dan komunikasi saat menjalankan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan kerja.

Selain aspek komunikasi, peran kepemimpinan juga mencakup cara karyawan melaksanakan tugas mereka. Hasil survei awal menunjukkan bahwa sebagian responden melihat adanya ruang untuk perbaikan terkait motivasi, perhatian, dan arahan yang diberikan oleh pimpinan selama pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dalam menumbuhkan semangat dan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lestari (2023), kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai sehubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antarpegawai, sementara kepemimpinan transformasional dapat memotivasi staf serta memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas. Kedua faktor tersebut sangat penting untuk menjaga kualitas layanan digital dan layanan publik di Dinas Komunikasi dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah.

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang terjadi melalui interaksi langsung. Anggraini *et al.* (2022) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal melibatkan proses interaksi antarindividu yang memungkinkan terjadinya pertukaran pesan. Komunikasi

yang terbuka dan saling mendukung mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis di antara para karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menyoroti adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja. Sopyan Hadi *et al.* (2024) serta Sofyan *et al.* (2021) menemukan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, temuan Kadir *et al.* (2021) mengindikasikan bahwa keterkaitan antara komunikasi dan kinerja mungkin juga bergantung pada faktor lain, yaitu kepuasan kerja. Hasil yang beragam ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja perlu diteliti lebih lanjut dalam berbagai konteks organisasi.

Selain komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan faktor yang memengaruhi dan berkaitan dengan kinerja. Menurut Sinaga *et al.* (2021), kepemimpinan transformasional berperan dalam memengaruhi dan memotivasi anggota organisasi melalui visi, motivasi, dan fokus pada individu. Gaya kepemimpinan ini menonjolkan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian, serta mendorong anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Savira *et al.* (2022), Surya dan Setyawati (2021), serta Kholifah dan Fadli. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, intensitas dampak kepemimpinan tersebut terhadap kinerja bervariasi bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi sumber daya manusia yang diteliti.

Berdasarkan tinjauan literatur yang ada, ditemukan perbedaan dalam konteks penelitian mengenai dampak komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sebagian penelitian mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah, sementara penelitian lain mengaitkannya dengan variabel tambahan. Penelitian ini memandang komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai dua variabel independen, serta menganalisis pengaruh keduanya baik secara individual maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan kondisi awal yang teridentifikasi melalui survei pendahuluan dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi interpersonal melibatkan pertukaran, penyampaian, dan penerimaan informasi secara langsung antarindividu serta memainkan peran penting dalam membina hubungan kerja, keterbukaan, dan koordinasi di dalam organisasi. Menurut Anggraini *et al.* (2022), komunikasi interpersonal yang efektif dapat membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan keterbukaan organisasi, sementara Faisal dan Danisa (2023) menjelaskan bahwa komunikasi semacam itu mendorong produktivitas kerja dengan meningkatkan efektivitas dan koordinasi antarpegawai. Sejalan dengan temuan tersebut, Sopyan Hadi *et al.* (2024) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Hasil serupa dilaporkan oleh Utari Sofyana *et al.* (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Cabang Ternate; selain itu, Kadir *et al.* (2021) menemukan bahwa komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja pegawai melalui faktor mediasi kepuasan kerja.

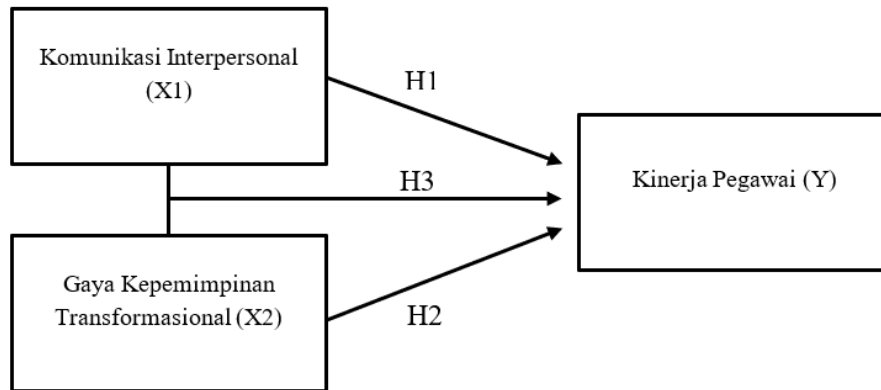
Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian, dan dorongan kepada karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Mahdi *et al.* (2023) menjelaskan bahwa jenis kepemimpinan ini dapat mentransformasi dan memotivasi staf, meningkatkan kesadaran akan pentingnya pekerjaan mereka, serta mendorong pengembangan kemampuan individu. Selain itu, N. Sinaga *et al.* (2021) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memahami staf mereka, bersikap terbuka terhadap kritik dan saran, serta menerjemahkan visi menjadi tindakan organisasi yang nyata. Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dikonfirmasi oleh temuan Savira *et al.* (2022) yang mengamati adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru serta oleh penelitian yang dilakukan oleh Surya dan Setyawati (2021) dan oleh Kholifah dan Fadli (2022), yang menunjukkan hasil serupa terkait kinerja staf.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi serta menjadi indikator pencapaian tujuan organisasi. Terkait hubungan antara ketiga variabel tersebut, komunikasi interpersonal membina hubungan kerja dan koordinasi, sementara kepemimpinan transformasional memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan. Mastanah *et al.* (2026) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional secara simultan memengaruhi kinerja. Berdasarkan landasan teoretis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka berpikir teoritis.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digambarkan dalam Gambar 1, penelitian ini mengkaji tiga hubungan: pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), serta pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai (Y). Diharapkan bahwa komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberikan perhatian kepada pegawai, serta interaksi antara kedua faktor tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif yang bertujuan untuk mengkaji hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Penelitian dilaksanakan di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah, dengan melibatkan total populasi sebanyak 221 pegawai. Menurut Sugiyono (2020), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang sedang diteliti, yang menjadi dasar penarikan kesimpulan. Sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan ukuran dan karakteristiknya yang digunakan untuk merepresentasikan populasi yang diteliti (Sugiyono, 2020). Teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* digunakan untuk memilih sampel, guna memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Berdasarkan

perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, ditetapkan ukuran sampel sebanyak 142 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 5 poin. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui tanggapan mereka terhadap pernyataan mengenai komunikasi interpersonal (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan kinerja pegawai (Y). Data sekunder dikumpulkan dari buku, jurnal akademik, tesis, artikel penelitian, laporan perusahaan, dan dokumen relevan lainnya. Operasionalisasi variabel didasarkan pada indikator-indikator yang ditetapkan dalam lingkup penelitian ini. Komunikasi interpersonal diukur melalui keterbukaan, dukungan, dan sikap positif, berdasarkan penelitian Anggraini *et al.* (2022). Gaya kepemimpinan transformasional diukur melalui motivasi inspirasional, pertimbangan individual, dan penyelarasan organisasi, dengan merujuk pada Sinaga *et al.* (2021). Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas, sebagaimana diuraikan oleh Arlan (2022).

Instrumen penelitian selanjutnya menjalani uji validitas dan reliabilitas untuk menilai akurasi dan konsistensinya dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel; suatu butir pernyataan dianggap valid jika nilai *r* hitung bernilai positif dan melebihi nilai *r* tabel. Reliabilitas dinilai menggunakan *Cronbach's alpha*, di mana butir pernyataan dianggap reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan dianalisis secara kuantitatif melalui regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis menggunakan uji *t* dan uji *F*. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Uji *t* digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen, sedangkan uji *F* digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari kedua variabel independen tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan data dari 142 pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah yang bertindak sebagai responden. Profil partisipan dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Terkait jenis kelamin, terdapat 92 laki-laki (64,8%) dan 50 perempuan (35,2%). Dari segi usia, kelompok terbesar berada pada rentang usia 31–40 tahun, yang mencakup 55 orang (38,7%);

diikuti oleh 47 responden pada rentang usia 20–30 tahun (33,1%), 33 orang pada rentang 41–50 tahun (23,2%), dan 7 orang pada rentang 51–60 tahun (4,9%). Mengenai tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki gelar perguruan tinggi (135 orang atau 95,1%), sedangkan 7 orang (4,9%) memiliki ijazah sekolah menengah atas (SMA).

Berdasarkan analisis deskriptif, Komunikasi Interpersonal (X1) mencatatkan skor rata-rata sebesar 4,40, sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) menunjukkan rata-rata 4,41. Kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori "sangat baik" menurut penilaian responden. Terkait Kinerja pegawai (Y), skor rata-rata untuk indikator-indikatornya berkisar antara 4,30 hingga 4,46, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 39,7182. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformatif, dan kinerja pegawai di lingkungan Diskomdigi Provinsi Jawa Tengah.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji validitas.

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,764	0,165	Valid
X1.2	0,553	0,165	Valid
X1.3	0,621	0,165	Valid
X1.4	0,606	0,165	Valid
X1.5	0,634	0,165	Valid
X1.6	0,669	0,165	Valid
X1.7	0,647	0,165	Valid
X1.8	0,464	0,165	Valid
X1.9	0,656	0,165	Valid
X2.1	0,604	0,165	Valid
X2.2	0,504	0,165	Valid
X2.3	0,656	0,165	Valid
X2.4	0,614	0,165	Valid
X2.5	0,523	0,165	Valid
X2.6	0,652	0,165	Valid
X2.7	0,659	0,165	Valid
X2.8	0,747	0,165	Valid
X2.9	0,475	0,165	Valid
Y	0,722	0,165	Valid
Y	0,512	0,165	Valid
Y	0,529	0,165	Valid
Y	0,530	0,165	Valid
Y	0,572	0,165	Valid
Y	0,574	0,165	Valid
Y	0,590	0,165	Valid
Y	0,542	0,165	Valid
Y	0,582	0,165	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 27 indikator penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung untuk setiap indikator melampaui nilai r tabel sebesar 0,165. Nilai r hitung berkisar antara 0,464 hingga 0,764 untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X1), 0,475 hingga 0,747 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan 0,512 hingga 0,722 untuk variabel Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, seluruh butir kuesioner dinilai layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas.

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Value</i>	<i>Keterangan</i>
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,803	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,781	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,744	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,803 untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X1), 0,781 untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan 0,744 untuk Kinerja pegawai (Y). Seluruh nilai tersebut melampaui ambang batas 0,70; oleh karena itu, semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, butir-butir pernyataan yang terkait dengan ketiga variabel tersebut menunjukkan konsistensi internal yang baik dan dinilai layak untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil uji analisis regresi linear berganda.

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1 (<i>Constant</i>)	9.813	2.512		3.906 .000
Komunikasi Interpersonal (X1)	.230	.061	.253	3.777 .000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	.523	.062	.564	8.435 .000

a. Dependent Variable: Total.y

Sumber: Hasil pengolahan data, (2026)

Berdasarkan analisis regresi berganda, diperoleh persamaan $Y = 9,813 + 0,230X_1 + 0,523X_2$. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan satu unit pada komunikasi interpersonal menghasilkan peningkatan sebesar 0,230 pada kinerja pegawai, sedangkan peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional menyebabkan peningkatan sebesar 0,523 pada kinerja pegawai. Secara relatif, kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih kuat dengan nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,564 dibandingkan dengan komunikasi interpersonal, yang menunjukkan nilai sebesar

0,253. Secara individual, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t masing-masing sebesar 3,777 dan 8,435, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Uji Model

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil uji determinasi (R^2).

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.719 ^a	.516	.509	2.098

a. Predictors: (Constant), Total.x2, Total.x1

Sumber: Hasil pengolahan data, (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,516 atau 51,6%. Artinya, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51,6% terhadap perubahan Kinerja Pegawai, sedangkan 48,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 50,9%.

Uji F

Tabel 6. Hasil uji F.

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	653.401	2	326.700	74.230	.000 ^b
	Residual	611.761	139	4.401		
	Total	1265.162	141			

a. Dependent Variable: Total.y

b. Predictors: (Constant), Total.x2, Total.x1

Sumber: Hasil pengolahan data, (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,516 (yaitu 51,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama menjelaskan 51,6% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Demikian pula, nilai adjusted R-squared sebesar 0,509 menunjukkan bahwa, setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, kedua variabel independen tersebut menjelaskan 50,9% kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil uji t.

<i>variabel</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Komunikasi interpersonal (X1)	3.777	.000
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2)	8.435	.000

Sumber: Hasil pengolahan data, (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, Komunikasi Interpersonal (X1) mencatatkan nilai t-hitung sebesar 3,777, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa peningkatan kualitas Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) mencatatkan nilai t-hitung sebesar 8,435, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, yang menunjukkan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Transformatif yang lebih baik berkaitan dengan Kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Secara bersamaan, hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 74,230, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Transformatif secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima, yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, Komunikasi Interpersonal (X1) mencatatkan nilai t-hitung sebesar 3,777 dengan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima; hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan transformatif (X2) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 8,435 dengan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H2 terbukti, yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformatif yang lebih baik berkorelasi dengan kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sementara itu, hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 74,230 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima, yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah yang dilakukan melalui serangkaian analisis statistik dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,230, nilai t-hitung sebesar 3,777 (melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,977), dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$); dengan demikian, hipotesis H1 diterima. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,523, nilai t-hitung sebesar 8,435 (melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,977), dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$); nilai Beta sebesar 0,564 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan komunikasi interpersonal (0,253); dengan demikian, hipotesis H2 diterima. Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 74,230 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$); nilai R-squared sebesar 0,516 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 51,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain; dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang menyoroti dampak positif signifikan dari komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai disarankan agar Dinas Komunikasi dan Digital (Diskomdigi) Provinsi Jawa Tengah mempertahankan komunikasi yang terbuka, positif, dan saling mendukung, sembari memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional yang berbasis pada motivasi,

perhatian, dan bimbingan yang disesuaikan dengan kebutuhan staf. Para pegawai juga didorong untuk menjaga komunikasi dan kerja sama yang efektif guna memperkuat rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mereka. Penelitian di masa mendatang dapat diperluas dengan mencakup variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi serta memperluas cakupan partisipan dan responden yang terlibat dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342. <https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611>
- Arlan, A. S. B. (2022). Kinerja pegawai pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14–21. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.4.2.44>
- Butarbutar, M., Efendi, E., & Sisca, S. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 69–74. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.248>
- Faisal, G., & Danisa, G. P. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Nurinsani. *OMNICOM: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 1–14.
- 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(1), 54–67. <https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.169>
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Mallomo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1205>
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit NEM. <https://doi.org/10.31219/osf.io/wj863>
- Mahdi, M., Ridhwan, R., & Bafadhal, M. I. B. A. S. (2023). Analisis gaya kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan kinerja organisasi pada BAZNAS Provinsi Jambi. *Mufakat: Jurnal Ekonomi*.
- Mastanah, M., Anwar, S., & Zubaidah, S. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 579–594.

- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 541–558. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.555>
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 99–109. <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i1.941>
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226–240. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>
- Sari, A. G. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.105>
- Satria, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sofyana, U. (2021). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Ternate*.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.37715/jp.v6i1.1905>
- Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Makasar. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 177–190. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1217>