

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SULAWESI II GORONTALO

Zildjian Berbi Gita Manda¹, Raflin Hinelyo², Andi Juanna³

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia*

E-mail: Zildjianmanda@gmail.com

Abstract: *This study aimed to analyze the influence of interpersonal communication and work environment on employee performance at the Sulawesi II River Basin Center, Gorontalo. The study used a quantitative approach with a survey method on 50 employees as a saturated sample. Data were obtained through questionnaires, observation, interviews, and documentation, then analyzed using multiple linear regression. The results showed that interpersonal communication and work environment had a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. The adjusted R Square value of 0.677 indicates that the two variables contributed 67.7% to employee performance.*

Keywords: *Interpersonal Communication; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 50 pegawai sebagai sampel jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,677 menunjukkan kontribusi kedua variabel sebesar 67,7% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: **Komunikasi Interpersonal; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar organisasi mampu menghadapi tantangan internal maupun eksternal (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019).

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Nabawi (2019), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu yang mencerminkan kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi indikator sejauh mana efektivitas dan efisiensi organisasi dapat tercapai.

Balai Wilayah Sungai (BWS) Sulawesi II Gorontalo merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13/1616/M.PAN/6/2006. Balai ini memiliki tugas pokok melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai, meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi, dan pemeliharaan dalam rangka konservasi, pendayagunaan sumber daya air, serta pengendalian daya rusak air.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan data kepegawaian tahun 2022–2024, kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo masih menunjukkan gejala

penurunan. Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian kinerja, rata-rata skor kinerja pegawai tercatat sebesar 68,25 pada tahun 2022, 68,75 pada tahun 2023, dan meningkat sedikit menjadi 74,25 pada tahun 2024, yang masih termasuk kategori "cukup baik" dan belum mencapai target optimal 80,00 sebagaimana ditetapkan dalam Standar Penilaian Kinerja ASN. Selain itu, tingkat kehadiran pegawai selama tahun 2024 tercatat sebesar 86,4%, dengan rata-rata keterlambatan 10–15 menit per hari dan angka ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 5,2%.

Fenomena lain yang diamati di lapangan menunjukkan bahwa sekitar 27% pegawai sering meninggalkan ruang kerja pada jam dinas untuk urusan pribadi, dan 19% pegawai belum disiplin dalam penyelesaian laporan kerja tepat waktu. Kondisi ini berimplikasi pada keterlambatan pelaksanaan program dan rendahnya produktivitas unit kerja. Hasil survei internal juga menunjukkan bahwa hanya 58% pegawai yang merasa puas dengan komunikasi antar rekan kerja, sementara 42% lainnya menilai bahwa koordinasi antara bidang masih kurang efektif.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu berkaitan dengan kemampuan, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor lingkungan meliputi tujuan kerja, komunikasi, dan kondisi kerja. Dalam konteks organisasi publik, dua aspek penting yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat menciptakan pemahaman, keterbukaan, serta kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan penurunan produktivitas (Handoko, 2013).

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, ventilasi udara, tata ruang, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan sosial, budaya kerja, serta pola komunikasi antarpegawai. Berdasarkan hasil pengamatan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo, kondisi ruang kerja masih kurang tertata; sekitar 35% ruang kerja pegawai belum memiliki sistem penyimpanan arsip yang memadai, serta 20% area kerja dinilai sempit dan tidak ergonomis. Hal ini diperparah oleh kondisi sirkulasi udara yang kurang baik dan pencahayaan alami yang minim, sehingga mengurangi kenyamanan kerja dan menurunkan motivasi pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diduga bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo, yang berlokasi di Jl. K.H. Notu Badu No. 71, Kelurahan Hepuhulawa, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya air di wilayah Provinsi Gorontalo. Selain itu, peneliti telah memiliki pemahaman awal mengenai kondisi lingkungan kerja dan prosedur operasional di instansi tersebut, sehingga memudahkan proses pengumpulan data, observasi, serta verifikasi informasi di lapangan untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat dan representatif.

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo yang berjumlah 50 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Nurma, 2018). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai, yang sekaligus mewakili seluruh populasi di Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo.

Teknik Pengumpulan Data

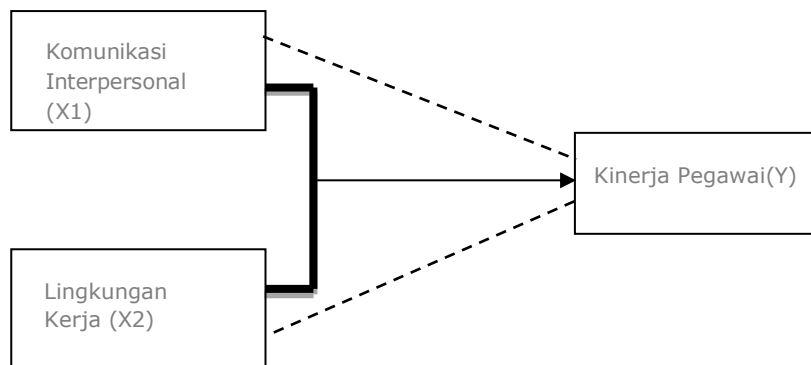
Observasi, merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik ini adalah teknik awal untuk mengumpulkan data umum berupa pengamatan terhadap gejala-gejala yang diteliti.

Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Angket (Kuisisioner), merupakan metode pengumpulan yang menggunakan daftar pertanyaan untuk memahami persepsi responden tentang beberapa variabel yang berkaitan dengan Komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan juga kinerja pegawai.

Dokumentasi, ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian.

Desain Penelitian



Gambar 1 Desain Penelitian
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Keterangan:

X1 : Komunikasi Interpersonal

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

—————▶ : Menunjukkan pengaruh secara parsial

- - - - -▶ : Menunjukkan pengaruh secara simultan

Alat Analisis

Dalam penelitian ini, alat analisis yang digunakan meliputi beberapa tahap berikut:

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

3. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Uji dilakukan dengan melihat pola pada grafik scatterplot atau melalui uji Glejser. Data dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola khusus.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ialah suatu alat analisis peramalan pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas maupun lebih dengan satu variabel terikat.

7. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh dinyatakan signifikan jika nilai *sig.* $< 0,05$.

8. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diketik menggunakan huruf verdana ukuran 8 spasi 1. Pada bagian ini, penulis menguraikan hasil analisis statistik bagi penelitian kuantitatif, dan hasil pengolahan data kualitatif bagi penelitian kualitatif (hasil wawancara, dll).

Hasil Statistik Deskriptif Variabel

Analisis deskripsi bertujuan untuk menggambarkan data secara sistematis dan akurat, yang mana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui rata-rata jawaban responden terhadap beberapa pernyataan dari setiap variabel. Berdasarkan hasil mean pada masing-masing pernyataan dari setiap variabel, maka ditunjukkan skala likert dengan rumus:

- Skor penilaian terendah yaitu: 1
- Skor Penilaian tertinggi yaitu: 5

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 - 2,60 = Rendah
3. 2,61 - 3,40 = Cukup
4. 3,41 - 4,20 = Baik
5. 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil dari kuesioner sebanyak 50 Responden melalui penyebaran kuesioner, maka didapat rata-rata skor setiap butir indikator yang didesain peneliti sebelumnya untuk mengetahui

persepsi responden variabel yang menggambarkan fenomena yang ingin dijawab. Rata-rata masing-masing indikatornya dituang melalui skala likert dan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut ini:

Komunikasi Interpersonal (X1)

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X1

Indikator	Item Pertanyaan	Item Jawaban					Mean	Ket
		5	4	3	2	1		
Pemahaman	X1.1	8	39	3	0	0	4,1	Baik
	X1.2	8	30	11	1	0	3,9	Baik
	X1.3	31	11	7	1	0	4,44	Sangat Baik
Rata-rata							4,15	
Kesenangan	X1.4	12	18	16	4	0	3,76	Baik
	X1.5	11	17	6	14	2	3,42	Baik
	X1.6	6	32	6	5	1	4,14	Baik
Rata-rata							3,77	
Pengaruh Pada Sikap	X1.7	25	16	4	3	2	4,18	Baik
	X1.8	13	13	17	4	3	3,58	Baik
	X1.9	9	18	8	2	13	3,16	Cukup
Rata-rata							3,64	
Hubungan yang semakin baik	X1.10	12	24	7	5	2	3,72	Baik
	X1.11	28	15	9	3	1	3,56	Baik
	X1.12	12	23	9	3	3	3,68	Baik
Rata-rata							3,65	
Tindakan	X1.13	11	19	17	2	2	3,68	Baik
	X1.14	14	21	7	7	1	3,8	Baik
	X1.15	13	21	11	2	3	3,64	Baik
Rata-rata							3,71	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel persepsi responden variabel Komunikasi Interpersonal (X1), nilai terendah yakni 3,64 ditemukan pada indikator Pengaruh pada Sikap, sementara nilai tertinggi sebesar 4,15 terdapat pada indikator Pemahaman. Nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh adalah 3,78. Secara umum, hasil ini mencerminkan bahwa pelaksanaan komunikasi interpersonal sudah tergolong baik. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan pada aspek komunikasi yang berkaitan dengan pengaruh terhadap sikap kerja pegawai agar komunikasi tidak hanya sebatas penyampaian informasi, tetapi juga mampu menumbuhkan sikap positif, keterbukaan, dan kerja sama yang lebih efektif antarpegawai. Peningkatan kualitas komunikasi interpersonal secara menyeluruh diharapkan dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan pemahaman, serta mendukung tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X2

Indikator	Item Pertanyaan	Item Jawaban					Mean	Ket
		5	4	3	2	1		
Tempat Bekerja	X2.1	9	22	14	2	3	3,64	Baik
	X2.2	6	26	12	3	3	3,58	Baik
	X2.3	15	19	9	2	5	3,74	Baik
Rata-rata							3,65	
Kebersihan	X2.4	7	20	19	3	1	3,58	Baik

	X2.5	17	24	1	7	1	3,98	Baik
	X2.6	18	19	8	4	1	3,98	Baik
Rata-rata							3,85	
Pencahayaan	X2.7	17	15	11	6	1	3,82	Baik
	X2.8	8	15	16	7	4	3,32	Cukup
	X2.9	13	19	8	2	8	3,54	Baik
Rata-rata							3,56	
Ketenangan	X2.10	14	15	13	5	3	3,64	Baik
	X2.11	9	13	15	6	7	3,22	Cukup
	X2.12	14	15	14	7	4	3,8	Baik
Rata-rata							3,55	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel persepsi responden variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai terendah yakni 3,55 ditemukan pada indikator Ketenangan, sementara nilai tertinggi sebesar 3,85 terdapat pada indikator Kebersihan. Nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh adalah 3,65. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek yang membutuhkan perhatian, kondisi lingkungan kerja sudah cukup baik. Peningkatan lebih lanjut dalam aspek ketenangan, pencahayaan, serta kenyamanan tempat bekerja akan berpotensi meningkatkan suasana kerja yang lebih kondusif, semangat kerja pegawai, dan efektivitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y

Indikator	Item Pertanyaan	Item Jawaban					Mean	Ket
		5	4	3	2	1		
Pemahaman Atas Tupoksi	Y.1	14	22	9	3	2	3,86	Baik
	Y.2	16	23	7	3	1	3,92	Baik
	Y.3	12	15	17	4	2	3,62	Baik
Rata-rata							3,8	
Inovasi	Y.4	10	17	19	1	3	3,6	Baik
	Y.5	6	17	15	8	4	3,32	Baik
	Y.6	8	23	12	4	3	3,58	Baik
Rata-rata							3,5	
Ketepatan Kerja	Y.7	14	17	11	4	4	3,66	Baik
	Y.8	9	20	15	5	1	3,62	Baik
	Y.9	14	16	9	6	5	3,56	Baik
Rata-rata							3,61	
Keakuratan Kerja	Y.10	7	22	14	5	2	3,54	Baik
	Y.11	10	23	8	5	4	3,6	Baik
	Y.12	15	19	8	3	5	3,72	Baik
Rata-rata							3,62	
Kerja Sama	Y.13	17	15	12	4	2	3,82	Baik
	Y.14	17	17	9	3	4	3,8	Baik
	Y.15	12	19	14	2	3	3,7	Baik
Rata-rata							3,77	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel persepsi responden variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai terendah yakni 3,50 ditemukan pada indikator Inovasi, sementara nilai tertinggi sebesar 3,80 terdapat pada indikator Pemahaman atas Tupoksi. Nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh adalah 3,66. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek yang membutuhkan perhatian, kinerja pegawai sudah cukup baik. Peningkatan lebih lanjut dalam aspek inovasi, ketepatan kerja, serta keakuratan kerja akan berpotensi meningkatkan profesionalisme, efektivitas pelaksanaan tugas, dan capaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Uji Validitas Non Responden

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pemahaman (X1.1)	1	0,724	0.361	Valid
	2	0,587	0.361	Valid
	3	0,438	0.361	Valid
Kesenangan (X1.2)	1	0,714	0.361	Valid
	2	0,735	0.361	Valid
	3	0,545	0.361	Valid
Pengaruh pada Sikap (X1.3)	1	0,588	0.361	Valid
	2	0,736	0.361	Valid
	3	0,688	0.361	Valid
Hubungan yang semakin baik (X1.4)	1	0,538	0.361	Valid
	2	0,733	0.361	Valid
	3	0,502	0.361	Valid
Tindakan (X1.5)	1	0,622	0.361	Valid
	2	0,396	0.361	Valid
	3	0,698	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas non responden di atas, semua item pernyataan variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator Komunikasi Interpersonal dapat dikatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Tempat Bekerja (X2.1)	1	0,639	0.361	Valid
	2	0,598	0.361	Valid
	3	0,658	0.361	Valid
Kebersihan (X2.2)	1	0,651	0.361	Valid
	2	0,722	0.361	Valid
	3	0,572	0.361	Valid
Pencahayaannya (X2.3)	1	0,802	0.361	Valid
	2	0,656	0.361	Valid
	3	0,703	0.361	Valid
Ketenangan (X2.4)	1	0,613	0.361	Valid
	2	0,521	0.361	Valid
	3	0,654	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas non responden di atas, semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pemahaman atas tupoksi (Y1)	1	0,618	0.361	Valid
	2	0,670	0.361	Valid
	3	0,724	0.361	Valid
Inovasi (Y2)	1	0,526	0.361	Valid
	2	0,703	0.361	Valid
	3	0,582	0.361	Valid
Kecepatan kerja (Y3)	1	0,583	0.361	Valid
	2	0,407	0.361	Valid
	3	0,773	0.361	Valid
Keakuratan kerja (Y4)	1	0,442	0.361	Valid
	2	0,641	0.361	Valid
	3	0,565	0.361	Valid
Kerja Sama (Y5)	1	0,549	0.361	Valid
	2	0,662	0.361	Valid
	3	0,732	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas non responden di atas, semua item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r -hitung $>$ r -tabel yang artinya seluruh indikator kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Uji Validitas Responden

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Responden Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pemahaman (X1.1)	1	0,331	0.278	Valid
	2	0,312	0.278	Valid
	3	0,358	0.278	Valid
Kesenangan (X1.2)	1	0,527	0.278	Valid
	2	0,667	0.278	Valid
	3	0,357	0.278	Valid
Pengaruh pada Sikap (X1.3)	1	0,295	0.278	Valid
	2	0,664	0.278	Valid
	3	0,563	0.278	Valid
Hubungan yang semakin baik (X1.4)	1	0,493	0.278	Valid
	2	0,728	0.278	Valid
	3	0,484	0.278	Valid
Tindakan (X1.5)	1	0,328	0.278	Valid
	2	0,357	0.278	Valid
	3	0,578	0.278	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan nilai pearson correlation $<0,05$ atau r -hitung $>$ r -tabel yang artinya seluruh indikator Komunikasi Interpersonal dapat dikatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Tempat Bekerja (X2.1)	1	0,616	0.278	Valid
	2	0,387	0.278	Valid
	3	0,363	0.278	Valid
Kebersihan (X2.2)	1	0,515	0.278	Valid
	2	0,430	0.278	Valid
	3	0,635	0.278	Valid

Pencapaian (X2.3)	1	0,446	0.278	Valid
	2	0,583	0.278	Valid
	3	0,547	0.278	Valid
Ketenangan (X2.4)	1	0,637	0.278	Valid
	2	0,625	0.278	Valid
	3	0,644	0.278	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang artinya seluruh indikator Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pemahaman atas tupoksi (Y1)	1	0,489	0.278	Valid
	2	0,454	0.278	Valid
	3	0,330	0.278	Valid
Inovasi (Y2)	1	0,391	0.278	Valid
	2	0,490	0.278	Valid
	3	0,360	0.278	Valid
Kecepatan kerja (Y3)	1	0,434	0.278	Valid
	2	0,376	0.278	Valid
	3	0,498	0.278	Valid
Keakuratan kerja (Y4)	1	0,335	0.278	Valid
	2	0,644	0.278	Valid
	3	0,567	0.278	Valid
Kerja Sama (Y5)	1	0,534	0.278	Valid
	2	0,413	0.278	Valid
	3	0,558	0.278	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang artinya seluruh indikator kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas Non Responden

Variabel dapat dikatakan reliabel jika dasar pengambilan uji ini Cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Non Responden

No.	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Alpha Toleransi	Status Item
1.	Komunikasi Interpersonal (X1)	0,887	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja(X2)	0,874	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, semua item pernyataan pada variabel penelitian ini di nyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang artinya seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Responden

Variabel dapat dikatakan reliabel jika dasar pengambilan uji ini Cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Responden

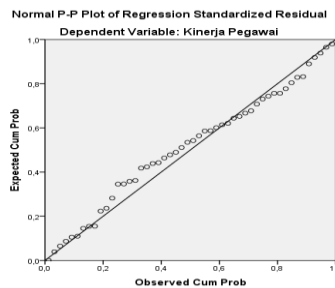
No.	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Alpha Toleransi	Status Item
1.	Komunikasi Interpersonal (X1)	0,749	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja(X2)	0,773	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, semua item pernyataan pada variabel penelitian ini di nyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang artinya seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas data menggunakan Normal probability plot dengan ketentuan dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, maka data menunjukkan pola distribusi normal yang mengidentifikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar dan mengikuti garis arah diagonal yang artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance pada masing-masing variabel independen. Model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Ketentuan ini digunakan untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak terdapat korelasi linear yang tinggi, yang dapat memengaruhi keakuratan hasil regresi. Dengan demikian, apabila syarat tersebut terpenuhi, maka model regresi dapat dikatakan stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	0,599	1,669

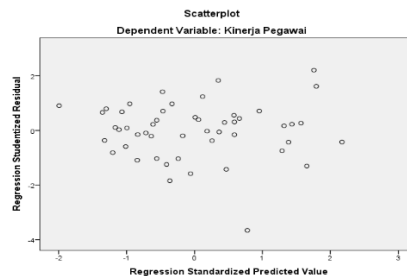
Komunikasi interpersonal Lingkungan Kerja	0,599	1,669
---	-------	-------

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel bebas (Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja) adalah 0,599, yang lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,669, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Artinya, variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja dapat digunakan secara bersama-sama untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki varians yang konstan atau tidak. Penelitian yang baik ditandai dengan tidak adanya pola tertentu pada penyebaran data, di mana titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan gambar di atas hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang terdiri dari lebih dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (terikat), sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independent (bebas).

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,731	4,931		1,365	,179
	Komunikasi interpersonal	,463	,110	,443	4,223	,000
	Lingkungan Kerja	,503	,111	,477	4,551	,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,731 + 0,463X_1 + 0,503X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Komunikasi Interpersonal

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regrasi dari variabel X

e = *Erer Turn*

Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal (0,463) menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Komunikasi yang efektif membantu memperjelas tugas, memperkuat kerja sama, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Sementara itu, koefisien lingkungan kerja (0,503) menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan didukung hubungan kerja yang positif mampu meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo.

Uji T (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap hasil uji hipotesis adalah berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang merupakan profitabilitas kesalahan sebesar 5%. Apabila nilai t-hitung > dari t-tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai t-tabel pada taraf kesalahan 5% dan db = n-k-1, db = 50-2-1=47 adalah 1,678. Berikut hasil uji-t penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji T

Model	t Hitung	t Tabel	Sig
Komuukasi Interpersonal	4,223	1,678	0,000
Lingkungan Kerja	4,551	1,678	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama- sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Adapun salah satu cara untuk melakukan Uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F dalam tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka, hipotesis yang menyatakan semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan 5% dan f tabel df = n-k = 50-2 = 48 sehingga diperoleh F tabel dengan nilai 3,19.

Tabel 15 Hasil Uji F

Model	f Hitung	f Tabel	Sig
-------	----------	---------	-----

<i>Regression</i>	52,457	3,19	0,000
-------------------	--------	------	-------

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F-tabel berada pada taraf signifikansi < 0.05 yang artinya hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan nilai Fhitung sejumlah 52,457. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Fhitung (52,457) $>$ Ftabel (3,19), artinya Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pengujian koefisien determinasi (*R-square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati angka satu), maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,677	4,337

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah memudahkan penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan efektivitas kerja tim.

Indikator yang paling menonjol adalah kemampuan menjaga komunikasi dua arah untuk mencegah kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Meskipun demikian, sebagian pegawai masih belum sepenuhnya memanfaatkan komunikasi positif sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan komunikasi yang lebih partisipatif agar koordinasi dan kerja sama semakin optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo. Lingkungan yang bersih, tertata, dan tenang mendorong pegawai bekerja lebih fokus, efisien, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator kebersihan menjadi aspek paling menonjol, menunjukkan bahwa pegawai lebih bersemangat ketika bekerja di lingkungan yang bersih dan rapi. Namun, aspek ketenangan masih perlu ditingkatkan karena sebagian pegawai merasa kondisi kebisingan mengganggu konsentrasi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor dalam organisasi, termasuk komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif serta meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai

Sulawesi II Gorontalo. Komunikasi yang terbuka mempermudah koordinasi dan penyelesaian tugas, sementara lingkungan kerja yang nyaman membantu pegawai bekerja dengan fokus dan penuh semangat. Kombinasi keduanya menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, baik dalam bentuk komunikasi dua arah, pemahaman pesan, maupun keterbukaan, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa indikator tertinggi adalah kemampuan komunikasi membantu pegawai memahami informasi dengan baik, sedangkan indikator terendah adalah pengaruh komunikasi terhadap sikap, yang menandakan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya merasakan dampak komunikasi dalam mendorong perubahan perilaku kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima karena komunikasi interpersonal secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tertinggi terdapat pada aspek kebersihan, sedangkan indikator terendah terdapat pada aspek ketenangan, yang mengindikasikan masih adanya gangguan kebisingan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima karena lingkungan kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Secara simultan, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi komunikasi interpersonal yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, khususnya pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima karena komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak Balai Wilayah Sungai Sulawesi II Gorontalo untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Upaya ini dapat dilakukan melalui forum koordinasi rutin, pelatihan komunikasi, serta penerapan budaya kerja yang terbuka untuk meminimalkan miskomunikasi. Selain itu, instansi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja, terutama kebersihan, ketenangan, dan tata ruang yang mendukung kenyamanan bekerja, agar kinerja pegawai semakin optimal.

Bagi pegawai, diharapkan terus mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal, seperti mendengarkan secara aktif, menyampaikan ide dengan jelas, dan membangun kerja sama yang harmonis. Pegawai juga perlu menjaga kebersihan serta kerapian lingkungan kerja agar produktivitas tetap terjaga.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, O. U. (2003). Ilmu, teori, dan filsafat komunikasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen sumber daya dan komunikasi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurma, S. (2018). Analisis teknik sampling jenuh dalam penelitian sosial. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil (Cetakan ke-5). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198–203.