



PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nurul Insani Maharany¹, Rina², Andi Novita Paramitha³

Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

nurulinsanimaharany@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan Populasi berjumlah 164 pegawai. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 62 pegawai. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product Software Solution) 27.0 Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, Uji Validitas, Uji reliabilitas, Analisis Linier Berganda, Uji T (uji parsial), Uji F (uji simultan). Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar $403\% > 0,05$ yang artinya data berdistribusi secara normal, hasil uji validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya data instrument mempunyai validasi, hasil uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang artinya data instrument reliabel, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan uji t (uji parsial), pengujian uji signifikan uji f (uji simultan). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial (uji t) diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $< .001\% < 0,05$, diketahui Kualitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $008\% < 0,05$. Dan hasil penelitian menunjukkan secara simultan (uji f) diketahui Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja secara bersama-sama (serentak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $F_{hitung} 22,110 > F_{tabel} 0,250$.

Kata Kunci Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan produktivitas sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting. Kemampuan sumber daya manusia untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan meraih tujuan bersama merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi di zaman globalisasi dan persaingan yang semakin intens. Manajemen memainkan peran krusial dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Amanah et al., 2021). Bisnis harus membuat strategi MSDM yang responsif dan berkelanjutan untuk mengantisipasi perubahan teknologi, nilai-nilai sosial budaya yang berubah, dan harapan yang meningkat terhadap kesejahteraan dan pengembangan karier karyawan (Jasmine & Khanza, 2023).

Keberhasilan organisasi sektor publik sangat bergantung pada sumber daya manusia, terutama dalam instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat seperti Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam era pembangunan infrastruktur dan mobilitas masyarakat yang semakin tinggi, sektor transportasi bertanggung jawab secara strategis untuk mendorong pertumbuhan ekonomi sebuah wilayah. Dinas Perhubungan sebagai instansi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sistem transportasi yang efektif, aman, dan efisien. Menurut Indrawan (2025), sektor transportasi adalah salah satu bidang penting yang mendukung aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat, sehingga membutuhkan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi. Selain itu, World Bank (2024) menyebutkan bahwa sekitar 65% efektivitas organisasi publik di negara berkembang sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi dan kolaborasi internal pegawai.

Komunikasi interpersonal di lingkungan kerja adalah proses pertukaran informasi, ide, gagasan, dan perasaan antar individu yang bertujuan membangun kesepahaman serta menciptakan kerja sama yang efektif. Menurut Mustikasari et al. (2023), komunikasi interpersonal adalah proses pemindahan, penyimpanan dan penerimaan informasi yang terjadi antara dua individu atau lebih, baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal dengan melalui saluran komunikasi dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud sehingga bisa mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian oleh Lestari et al. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dengan pimpinan berkontribusi sebesar 42,8% pada peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Namun kenyataannya, struktur birokrasi yang hierarkis masih sering menjadi hambatan dalam proses komunikasi dua arah di lembaga pemerintah (Salsabillah, 2025).

Selain komunikasi, lingkungan kerja memengaruhi terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Menurut Saputra et al. (2024), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terkait di sekitar pegawai selama mereka bekerja, baik lingkungan fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi cara pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa 38% pegawai sektor publik menilai lingkungan kerja mereka belum optimal dalam mendukung produktivitas. Tirtayasa, Mallongi, Arifin, dan Lestari (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga 55,3%, sementara komunikasi interpersonal berkontribusi sebesar 41,7%.

Fenomena pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pelayanan publik yang belum optimal. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah kendaraan bermotor di Sulawesi



Selatan terus meningkat signifikan hingga mencapai sekitar 4,63% juta unit, yang berdampak pada peningkatan beban lalu lintas dan kompleksitas pengelolaan transportasi (Fikri & Uluputty, 2025). Peningkatan jumlah kendaraan ini tidak sepenuhnya diimbangi dengan kualitas pelayanan transportasi yang memadai, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan seperti kemacetan, keterlambatan layanan, serta rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di bidang transportasi.

Menurut Darda et al. (2022), kinerja didefinisikan sebagai pelaksanaan dan penyempurnaan tugas sesuai dengan tanggung jawab seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal, lingkungan tempat kerja, dan kinerja pegawai. Aisa dan Oktarina (2025) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan kepercayaan antar pegawai. Wijaya (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi berdampak tidak langsung pada kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan secara empiris pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang perilaku organisasi dan manajemen SDM di sektor publik. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan membuat strategi untuk meningkatkan kinerja yang bergantung pada komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang produktif.

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki fungsi penting dalam setiap organisasi, termasuk dalam lingkungan tempat kerja. Komunikasi ini mencakup cara pimpinan menyampaikan informasi, mendengarkan keluhan pegawai, serta memberikan dukungan moral dan motivasi (Laia et al., 2024). Komunikasi antarpribadi yang baik adalah komponen penting dalam membangun relasi kerja yang baik dan produktif di antara pegawai (Rivai et al., 2022). Menurut Rokim et al.

(2022), komunikasi antarpribadi atau interpersonal mencakup semua jenis interaksi yang terjadi di tempat kerja ASN, termasuk komunikasi antara atasan dan bawahan dan antara pimpinan dan staf.

Indikator komunikasi interpersonal menurut Rukmana (2021:31) meliputi: (1) Keterbukaan (*openness*), yaitu komunikasi yang jujur, kesediaan untuk berbagi diri dan memberikan informasi; (2) Empati (*empathy*), yaitu kemampuan seseorang untuk mengerti apa yang dirasakan orang lain; dan (3) Sikap positif (*positiveness*), yaitu menyampaikan sikap positif dalam komunikasi antarpribadi.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Ekawati (2022), lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Menurut Rosa dan Richo (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Kondisi kerja aparatur sipil negara (ASN) sangat penting untuk menentukan kualitas dan hasil kerja mereka dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan (Azliani et al., 2022).

Indikator lingkungan kerja menurut Khaeruman (2021:62) meliputi: (1) Aman, yaitu lokasi kerja yang aman akan mencegah gangguan di tempat kerja; (2) Tempat yang layak, yaitu kondisi ruang kerja yang memadai dan efisien; dan (3) Orang yang ada dalam lingkungan kerja, yaitu perhatian, sikap, keramahan, dan kepedulian antar karyawan.

2.3 Kinerja Pegawai

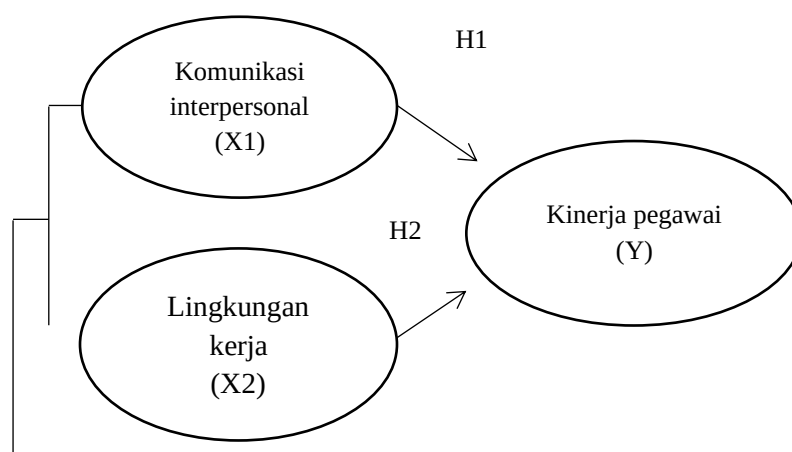
Menurut Wijonarko et al. (2022), kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dalam jangka waktu tertentu. Menurut Pribadi (2022), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan hak dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika.

Indikator kinerja pegawai menurut Lianus Laila (2023) meliputi: (1) Prestasi kerja, yaitu hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya; (2) Kualitas, yaitu menunjukkan seberapa baik pekerjaan dilakukan; dan (3) Kuantitas, yaitu menunjukkan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H3: Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)





Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

1. Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji kebenaran teori-teori melalui proses pengukuran variabel-variabel yang dinyatakan secara angka, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang teratur (Amrudin et al., 2022). Data yang digunakan berupa data primer yang didapat dari angket atau kuesioner dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam waktu dua bulan yaitu dimulai dari bulan 6 April – 28 Mei 2026. Lokasi penelitian berada di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 164 pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

$$n = 164 / (1 + 164(0,10)^2) = 164 / (1 + 1,64) = 164 / 2,64 = 62$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, total sampel yang dianalisis pada studi ini sebanyak 62 orang pegawai.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan dua variabel bebas (independen) yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan skor: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Tabel 1. Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Komunikasi Interpersonal (X1)	a. Keterbukaan; b. Empati; c. Sikap positif (Rukmana, 2021:31)

2	Lingkungan Kerja (X2)	a. Aman; b. Tempat yang layak; c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja (Khaeruman, 2021:62)
3	Kinerja Pegawai (Y)	a. Prestasi kerja; b. Kualitas; c. Kuantitas (Lianus Laila, 2023)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) Observasi, yaitu mengamati dan mencatat perilaku objek yang sedang diperhatikan secara langsung; (2) Kuesioner, yaitu memberikan pernyataan tertulis kepada responden dengan jenis pertanyaan tertutup; dan (3) Dokumentasi, yaitu pengumpulan informasi dari berbagai dokumen, arsip atau tulisan lain yang berhubungan dengan fenomena penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan: (1) Uji Normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov Test); (2) Uji Validitas (membandingkan r hitung dengan r tabel); (3) Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60); (4) Analisis Regresi Linear Berganda dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$; (5) Uji T (uji parsial); dan (6) Uji F (uji simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang berada di bawah naungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi ini memiliki peran penting dalam pembangunan dan pengelolaan sistem transportasi darat, laut, dan udara yang berkeselamatan, terintegrasi, dan berkelanjutan di wilayah provinsi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 80 Tahun 2019, instansi ini diberi mandat untuk menyelenggarakan urusan pemerintah bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah.

4.2 Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	35	56,5	56,5	56,5
Perempuan	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin laki-laki relatif lebih banyak yaitu berjumlah 35 orang atau sebesar 56,5% dibandingkan dengan perempuan 27 orang atau sebesar 43,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25	38	61,3	61,3	61,3
26-35	5	8,1	8,1	69,4
36-45	4	6,5	6,5	75,8
46-65	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan usia yang relatif lebih banyak kisaran umur antara 18 sampai 25 tahun yaitu berjumlah 38 orang atau sebanyak 61,3%. Kemudian diikuti oleh umur antara 46 sampai 65 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau sebanyak 24,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh usia muda.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	15	24,2	24,2	24,2
D1	2	3,2	3,2	27,4
D3	4	6,5	6,5	33,9
S1	34	54,8	54,8	88,7
S2	5	8,1	8,1	96,8
S3	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yang relatif lebih banyak yaitu dari lulusan S1 berjumlah 34 orang atau sebanyak 54,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh lulusan strata satu (S1).

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Tahun	11	17,7	17,7	17,7
10 Tahun	35	56,5	56,5	74,2
15 Tahun	10	16,1	16,1	90,3
20 Tahun	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja yang relatif lebih lama yaitu 10 tahun masa kerja berjumlah 35 orang atau sebanyak 56,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh kisaran masa kerja 10 tahun ke atas.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Nilai
N	62
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.50245903
Absolute	.081
Positive	.064
Negative	-.081
Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.390

99% CI Lower Bound	.377
99% CI Upper Bound	.403

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa pada pengujian uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test memiliki nilai signifikan sebesar $0,403 > 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi secara normal.

4.4 Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal	X1.P1	0,250	0,556	Valid
		X1.P2	0,250	0,574	Valid
		X1.P3	0,250	0,412	Valid
		X1.P4	0,250	0,468	Valid
		X1.P5	0,250	0,670	Valid
		X1.P6	0,250	0,730	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.P1	0,250	0,895	Valid
		X2.P2	0,250	0,928	Valid
		X2.P3	0,250	0,871	Valid
		X2.P4	0,250	0,875	Valid
		X2.P5	0,250	0,918	Valid
		X2.P6	0,250	0,867	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y.P1	0,250	0,667	Valid
		Y.P2	0,250	0,399	Valid
		Y.P3	0,250	0,567	Valid
		Y.P4	0,250	0,705	Valid
		Y.P5	0,250	0,640	Valid
		Y.P6	0,250	0,710	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai-nilai yang dihasilkan dari pengujian validitas variabel komunikasi interpersonal (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel sebesar 5%, keseluruhan menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,250) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel adalah valid.

4.5 Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,60	0,725	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,60	0,695	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,60	0,673	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dari Tabel 11 dapat dilihat nilai yang diperoleh uji reliabilitas untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0,725, kemudian variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,695, dan

variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,673. Nilai-nilai tersebut ($> 0,60$) dari nilai batas sehingga dapat disimpulkan bahwa uji pada setiap variabel tersebut adalah reliabel.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
(Constant)	10.399	2.632		3.951	<.001
Komunikasi Interpersonal	.744	.112	.725	6.648	<.001
Lingkungan Kerja	.142	.052	.298	2.732	.008

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 12 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,399 + 0,744X_1 + 0,142X_2$$

Interpretasi persamaan regresi:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 10,399 menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja adalah nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 10,399.
2. Komunikasi interpersonal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,744 menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1% variabel komunikasi interpersonal akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,744.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,142 menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1% variabel lingkungan kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,142.

4.7 Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	10.399	2.632		3.951	<.001	
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	.744	.112	.725	6.648	<.001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	.142	.052	.298	2.732	.008	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

$$t_{\text{tabel}} = 2,001 \text{ (} df = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59, \alpha = 0,05 \text{)}$$

Dari Tabel 10 dapat dilihat hasil pengujian uji parsial sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,648 yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 2,001 ($6,648 > 2,001$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian Komunikasi Interpersonal (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,732 yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 2,001 ($2,732 > 2,001$) dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.8 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Uji Simultan) - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.630	2	45.815	22.110	<.001 ^b
Residual	122.258	59	2.072		
Total	213.887	61			

Sumber: Data Olahan SPSS 27.0

Dependent Variable: Kinerja Pegawai Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal

Dari Tabel 14 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikan $< 0,001$ yang artinya $< 0,05$. Untuk pengaruh X_1 dan X_2 , nilai F hitung $22,110 > F$ tabel 0,250. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel komunikasi interpersonal memperoleh nilai t hitung sebesar 6,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,001 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi interpersonal yang terjalin antara pimpinan dengan pegawai maupun antarsesama pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka, saling menghargai, serta didukung adanya empati akan mempermudah penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Deka Shavira dkk. (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Intan Fitriani Putri dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian Kristison Tobeoto dkk. (2022) juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Rukmana (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan keterbukaan, empati dan sikap positif sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas organisasi.

4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,732, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,001. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,732 > 2,001$) dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$),



maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, memiliki fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja, mengurangi tingkat kelelahan maupun stres kerja, serta meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai target organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Khaeruman (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik ditunjukkan melalui kondisi kerja yang aman, tempat yang layak, serta hubungan yang baik antarpegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ayuh Yunus, Muliani Sam, dan Ahmad Mustanir (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Fitria Marisyah (2022), Harry Patuan Panjaitan dan Melani Putri (2024), Intan Fitriani Putri dkk. (2024), serta Deka Shavira dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Farhana Walidaini dan Siti Sri Wulandari (2025) serta Awang Adi Saputro dkk. (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian.

4.9.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan $< 0,001$ yang artinya $< 0,05$. Untuk pengaruh X_1 dan X_2 , nilai F hitung $22,110 > F$ tabel $0,250$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil ini memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja secara terpisah, tetapi dapat terbentuk melalui kombinasi berbagai faktor yang ada dalam organisasi. Komunikasi interpersonal berperan dalam menciptakan proses pertukaran informasi dan hubungan kerja yang efektif, sedangkan lingkungan kerja berperan dalam menyediakan kondisi yang mendukung pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Kedua variabel tersebut memiliki fungsi yang berbeda, tetapi saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Khaeruman (2021) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari individu maupun faktor yang berasal dari lingkungan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Deka Shavira, Hari Muharam, dan Dewi Atika (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Intan Fitriani Putri dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN



Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $6,648 > t$ tabel $2,001$ dan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,732 > t$ tabel $2,001$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.
3. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $22,110 > F$ tabel $0,250$ dan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah dan meningkatkan komunikasi interpersonal di wilayah Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan serta dapat menjaga kestabilan lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman dan kondusif serta implementasinya kepada masyarakat Kota Makassar.
2. Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan untuk memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf, memperbaiki lingkungan kerja fisik maupun nonfisik agar lebih produktif dan kolaboratif, serta mengembangkan sistem evaluasi kinerja berbasis komunikasi efektif dan kondisi kerja yang mendukung.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. ZANAF A PUBLISHING.
- Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 55–62.
- Amrudin et al. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Surakarta: Pradina Pustaka.
- Azliani, T., Tarmizi, H. B., & Siahaan, E. (2022). The Effect of Employee Placement and Work Environment Through Work Spirit on ASN Performance at BAPPEDA Aceh Tamiang District. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(1), 122–138.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Deka Shavira, Hari Muharam, Dewi Atika. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Foamindo Abadi. *Namara: Jurnal Manajemen Pratama*.



- Ekawati, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.
- Fitria Marisya. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel. *Mamen: Jurnal Manajemen*.
- Gina Umi Alawiah. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang. *Repository FISIP UNSAP*, 21.1.
- Harry Patuan Panjaitan, Melani Putri. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di CV.HM. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.35145/procuration.v12i2.4507>
- Intan Fitriani Putri, Muhammad Saddam Sajati, Fatimah Az-Zahra, Kaheesha Nawalia, Dwi Muhammad Naufal, Ratih Ayu Sekarini. (2024). Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPP Jakarta Cakung. *Economics and Digital Business Review*.
- Jasmine, & Khanza. (2023). Kreativitas Guru Di Era Digital. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan*, 1038.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Kristison Tobeoto, Rilfan Kasi Ranteta'dung, Muharram. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca*. <https://doi.org/10.56070/jinema.v5i2.61>
- Laia, A., Sitorus, H., & Ginting, E. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja PT. Mandiri Abadai Permai. *Jurnal Social Opinion*, 8(2), 71–82.
- Laila, Lianus, et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat. *PhD Thesis*. Universitas Quality Berastagi.
- Marlina, G. E., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muh Ageng Tirtayasa, Syahrir Mallongi, Zaenal Arifin, Dewi Lestari. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skena Wahana Kreatif di Kota Makassar. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence and Digital Business*. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2145>
- Mustikasari, G. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 62–72.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. PUSTAKA PELAJAR.
- Novi V. (2020). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*.



- Pribadi, H. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.
- Rivai, A. M., et al. (2022). The Effect of Communication Skills of Civil Servant in Public Service on Community Satisfaction. *SHS Web of Conferences*, 149, 03029.
- Rokim, M., Sari, E. Y. D., & Aulia, A. (2022). Performance of ASN Nurses during the Covid-19 Pandemic in terms of Self-Efficacy, Altruism, and Interpersonal Communication. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 200.
- Rosa, D., & Richo, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. 1(2), 0–3.
- Rukmana, M. (2021). *Komunikasi Interpersonal*. Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP). BABUNNAJAH PANDEGLANG.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organisasi dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.