

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA ASN TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS SAM RATULANGI**

*THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF ASN EDUCATION STAFF AT THE FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES, SAM RATULANGI UNIVERSITY*

Oleh:

**Natasya V.T. Dendhana<sup>1</sup>**

**Bode Lumanauw<sup>2</sup>**

**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1, 2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[vinadendhana231@gmail.com](mailto:vinadendhana231@gmail.com)

<sup>2</sup>[bode.lumanauw@yahoo.co.id](mailto:bode.lumanauw@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi baik secara simultan maupun secara parsial. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan Populasi dan Sampel berjumlah 32 ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai *IBM SPSS Version 26*. Hasil analisa menunjukan bahwa secara simultan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai ASN Tenaga Kependidikan Fisip Unsrat berpengaruh, secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. secara parsial Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Komunikasi interpersonal, Disiplin kerja, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja

**Abstract:** This study aims to determine the effect of interpersonal communication, work discipline and non-physical work environment on the performance of ASN Education Personnel at the Faculty of Social and Political Sciences, Sam Ratulangi University, both simultaneously and partially. This research approach uses quantitative research, with a population and sample of 32 ASN Education Staff at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Sam Ratulangi. In this study, the data were analyzed using multiple linear regression, with the analytical test tool used by IBM SPSS Version 26. The results of the analysis showed that simultaneously Interpersonal Communication, Work Discipline and Non-Physical Work Environment had an effect on ASN employee performance of the Faculty of Social and Political Sciences Education Staff had an effect, partially interpersonal communication has no significant effect on employee performance. partially, work discipline has a significant effect on employee performance. the partially non-physical work environment has a significant effect on employee performance.

**Keyword:** Interpersonal communication, work discipline, nonphysical work environment, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting serta sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi. Peningkatan sumber daya manusia juga sangat diperlukan karena bisa menjadi solusi dari

setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kinerja pegawai bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan, kehadiran, kerjasama dan lingkungan pekerjaan yang ada. Fahmi (2017) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang dimana artinya bahwa kinerja merupakan sesuatu output yang diharapkan oleh sebuah perusahaan dengan mengacu pada periode waktu yang sudah ditetapkan untuk melihat hasil dari pencapaian karyawan yang ada.

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi merupakan pegawai yang bekerja sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum yang membantu proses pelaksanaan pada dunia perkuliahan salah satunya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada ASN Tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi terlihat adanya permasalahan yang dialami pegawainya, seperti adanya kesalahpahaman dan ketidakcocokan antar pegawai, selain itu pada saat jam kerja seringkali pegawai tidak ada di tempat, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja salah satu hal yang perlu diperhatikan karena kinerja merupakan suatu proses hasil kerja yang akan mempengaruhi hasil kerja dan target yang diinginkan organisasi atau perusahaan, dalam hal ini Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam organisasi tersebut.

Komunikasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan yang dapat meningkatkan kinerja dalam berbagai konteks, baik itu dalam lingkungan kerja, tim, organisasi, atau hubungan pribadi. Salah satu dari ruang lingkup ilmu komunikasi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi. Komunikasi interpersonal memainkan peran krusial karena melibatkan interaksi langsung antara individu. Komunikasi interpersonal sangat penting untuk meningkatkan hubungan antar individu, menghindari dan mengatasi konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain, memberi motivasi sebagai pernyataan emosi dan memberikan suatu informasi, oleh karena itu komunikasi interpersonal dimulai dengan pendekatan psikologis, membangun kedekatan dan keakraban. Jadi, komunikasi interpersonal bukan hanya tentang pertukaran informasi, tetapi juga tentang membangun hubungan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat penting dalam konteks kinerja pegawai karena berbagai alasan. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur. Ketika pegawai memiliki aturan dan norma yang jelas, mereka cenderung bekerja dengan lebih fokus. Selain itu, disiplin membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan konsisten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin juga memainkan peran dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dan dapat diandalkan. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari pegawai tersebut. Maka dari itu, disiplin berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang.

Lingkungan kerja non fisik, sehat kondusif dan mendukung dapat memberikan dampak positif pada pegawai agar mereka mencapai potensi penuh dan memberikan kinerja terbaik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja non fisik yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung dalam penelitian Viviana (2018) "*Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*" berpengaruh secara signifikan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja ASN tenaga kependidikan di Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas sam ratulangi

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja ASN tenaga kependidikan di Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas sam ratulangi
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial kinerja ASN tenaga kependidikan di Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas sam ratulangi
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja ASN tenaga kependidikan di Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas sam ratulangi

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

### Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Menurut Panuju (2018:62) komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) adalah komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau dalam kelompok kecil secara tatap muka dan masing-masing orang menangkap reaksinya secara langsung. Indikator komunikasi interpersonal menurut Devito (2015) yaitu keterbukaan, sikap positif, sikap suportif, kesetaraan dan empati.

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Alfiah (2020) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, etika bekerja.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja non fisik dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014) yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

### Penelitian terdahulu

Penelitian Wawan, Nelwan dan Sendow (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 38 karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional,

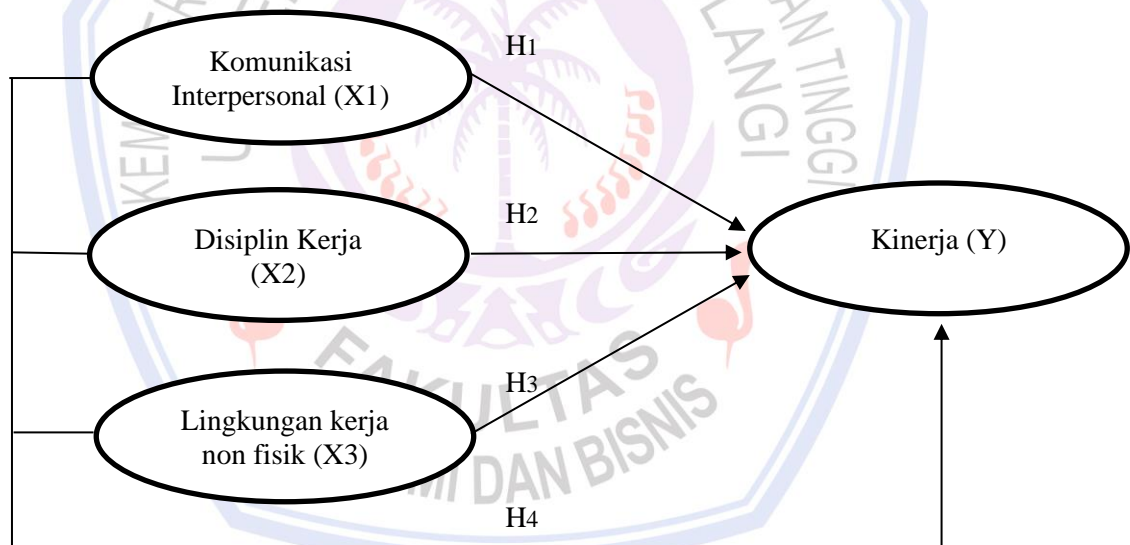


komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Luky Christian (2022). Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diadakan di Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 56 orang responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian N. Lilis Suryani (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dan pengujian hipotesis. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Hasil pengujian dan analisisnya 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,652 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis  $p$  value  $0,000 < 0,05$ . 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,637 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Uji hipotesis diperoleh  $p$  value  $0,000 < 0,05$ . 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%. Uji hipotesis diperoleh  $p$  value  $0,000 < 0,05$ .

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Empirik, 2023*

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi
- H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi
- H<sub>4</sub>: Komunikasi interpersonal, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi

**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif dengan bentuk pola hubungan yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2017), Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji keandalan waktu teori yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan-kesimpulan.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 32 Responden.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber atau objek penelitian melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui penelusuran jurnal, buku dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara dilakukan melalui interaksi atau komunikasi dengan informan, guna mendapatkan sejumlah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan kepada responden serangkaian pertanyaan untuk dijawab. Untuk mengumpulkan data, kuesioner diberikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian, yaitu ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $\geq 0,60$ .

**Teknik Analisis**

Analisis data merupakan suatu proses ataupun upaya untuk mengolah data menjadi informasi baru yang sama pentingnya. kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap yaitu, tahap uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Data yang telah diperoleh dari responden lewat kuesioner akan dikodekan sesuai dengan skala likert yaitu skala 1 sampai dengan skala 5, dan kemudian akan ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Komunikasi Interpersonal

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan kerja non fisik

b1,b2,b3 = Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2012) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012) Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jadi dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indicator	Sig	Status
Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1	0.601	VALID
	X1.2	0.679	VALID
	X1.3	0.696	VALID
	X1.4	0.703	VALID
	X1.5	0.755	VALID
	X1.6	0.795	VALID
	X1.7	0.822	VALID
	X1.8	0.807	VALID
	X1.9	0.715	VALID
	X1.10	0.770	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.806	VALID
	X2.2	0.649	VALID
	X2.3	0.768	VALID
	X2.4	0.806	VALID
	X2.5	0.865	VALID
	X2.6	0.677	VALID

Lingkungan Kerja non fisik (X3)	X3.1	0.819	VALID
	X3.2	0.792	VALID
	X3.3	0.766	VALID
	X3.4	0.769	VALID
Kinerja (Y)	Y1	0.846	VALID
	Y2	0.774	VALID
	Y3	0.763	VALID
	Y4	0.806	VALID
	Y5	0.830	VALID
	Y6	0.850	VALID
	Y7	0.814	VALID
	Y8	0.874	VALID
	Y9	0.842	VALID

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Dari tabel 1 terlihat bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh poin indikator pada setiap variabel. Dari angka – angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing – masing poin pernyataan menunjukkan semua poin indikator melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0,409 dengan taraf signifikan (1%).

### Uji Reliability

**Table 2. Hasil Uji Reliability**

Variable	Cronbach's alpha	Status
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,906	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,855	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,791	Reliabel
Kinerja (Y)	0,940	Reliabel

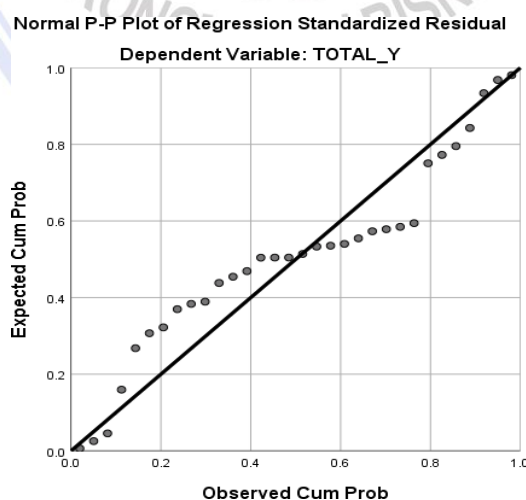
Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Tabel 2. menunjukan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dikatakan reliabel karena masing – masing dari variabel komunikasi interpersonal, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja memiliki nilai yang melebihi nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

### Hasil Uji Normality



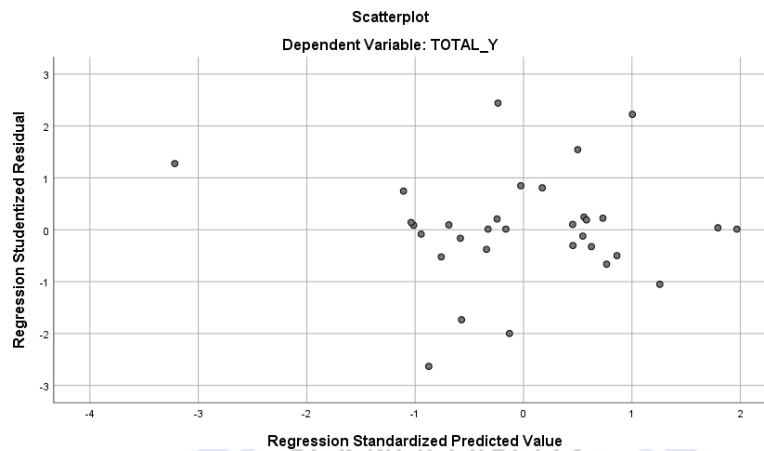
**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)



Berdasarkan hasil pada gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Heteroskedastitas



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas**

*Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan hasil gambar 3 diatas, garis uji heteroskedastitas menampilkan titik – titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Komunikasi Interpesonal (X1)	5.154	0,194	Non multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	4.497	0,222	Non multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	5.029	0,199	Non multikolinearitas

*Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF <1,00 dan nilai Tolerance > 0,10.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Understanding Coefficient		Standardized Coefficient		T	Sig	F	Sig
	B	Std.Error	Beta					
(Constant)	-1.225	2.846			-.431	.670	54.834	.000
Komunikasi Interpersonal	.143	.162	.144		.881	0.386		
Disiplin Kerja	.636	.257	.378		2.474	0.020		
Lingkungan Kerja Non Fisik	.999	.362	.446		2.758	0.010		

*Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Dari persamaan regresi linier berganda di tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0.143 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel komunikasi interpersonal (X1) bertambah 1 satuan, maka N variable (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.143 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan



2. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.636 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel (X2) bertambah 1 satuan, maka N variable (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.636 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0.999 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel (X3) bertambah 1 satuan, maka N variabel (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.999 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t (Parsial)

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X1) memiliki nilai signifikan  $0.386 > 0.05$ . Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi” ditolak.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X2) memiliki nilai signifikan  $0.020 < 0.05$ . Sehingga hipotesis pertama (H2) yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi” diterima.
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X3) memiliki nilai signifikan  $0.010 < 0.05$ . Sehingga hipotesis pertama (H3) yang berbunyi “Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi” diterima.

#### Hasil Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama – sama maupun simultan digunakan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 54.834 dengan taraf signifikan 0.000. karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga hipotesis 4 (H4) yang berbunyi “komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi” diterima.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924	.855	.839	2.649

Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan nilai R adalah 0.924 dan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.855. keduanya dapat memperdiksikan model, dimana dalam peneitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel komunikasi interpersonal (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) adalah sebesar 0.839 atau 83.9%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Bisa dilihat dari indikator sayasenang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dimana hal ini mungkin pada beberapa karyawan tidak terlalu memperhatikan hal tersebut. Salah satu kemungkinan adalah jika komunikasi tersebut kurang jelas atau kurang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerja. Adanya komunikasi yang tidak efektif atau kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi. Jika lingkungan kerja cenderung tidak mendukung komunikasi terbuka dan kolaboratif, hal ini dapat menghambat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Wawan, Nelwan dan Sendow (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Bisa dilihat dari indikator saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, saya hadir ditempat bekerja dengan tepat waktu sebelumjam kerja yang ditetapkan, saya mematuhi prosedur yang berlaku dikantor dan saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan hal ini tentu saja. Hal ini sangat jelas dibutuhkan dalam suatu dunia pekerjaan terutama pada ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luky Christian (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian diterima, oleh karena itu diharapkan pada ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi untuk selalu memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawainya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

Hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Bisa dilihat dari indikator saya merasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan, saya merasa komunikasi dengan pegawai berjalan dengan baik dan saya merasa adanya suasana yang baik dan saling mendukung antar sesama dalam bekerja. Hal ini tentu saja dibutuhkan bagi ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa menjadi acuan bagi ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi agar selalu memperhatikan pegawainya dengan menjalin kerja sama yang baik serta menjaga hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, dengan begitu akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

- 1) Secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.
- 2) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.
- 3) Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.
- 4) Secara simultan komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan pihak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, perlu memperhatikan faktor komunikasi interpersonal agar komunikasi terjalin dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan,
2. Diharapkan pihak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, perlu memperhatikan faktor disiplin kerja agar pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan.
3. Diharapkan pihak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik agar pegawai merasa nyaman ditempat kerja.
4. Diharapkan kepada pimpinan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi agar Kinerja ASN Tenaga Kependidikan terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan saling mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT X). <https://library.universitaspertamina.ac.id/xmlui/handle/123456789/956>
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Devito, J. A. (2015). *Human Communication The Basic Course (Thirteenth)*. United States Of America: Pearson Education.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Christian, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur). (*Bachelor's thesis*). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/68993> Diakses pada 24 Mei 2023
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi: Komunikasi sebagai Kegiatan, Komunikasi sebagai Ilmu*. Jakarta: Kencana.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1076999> Diakses pada 23 Mei 2023
- Viviana, E. N. (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45). <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/333> Diakses pada 28 Mei 2023
- Wawan, W. F., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/15310> Diakses pada 24 Mei 2023