

## **Peran Komunikasi Interpersonal sebagai Mediasi Pengaruh Kompetensi Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan**

**Fajar Aspada Muharram<sup>1</sup>✉, Baharuddin<sup>2</sup>, Mansur<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi interpersonal sebagai mediasi pengaruh kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 292 personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Selain itu, komunikasi interpersonal mampu memediasi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja personil serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kompetensi individu dan lingkungan kerja yang didukung komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kinerja personil secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun komunikasi interpersonal yang baik dalam meningkatkan kinerja personil.

**Kata Kunci:** Kompetensi Individu, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Personil.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the role of interpersonal communication as a mediating variable in the influence of individual competence and work environment on the performance of personnel at Battalion C Pelopor Satbrimob Polda South Sulawesi. This study used a quantitative approach with a saturated sampling technique. The population and sample of this study consisted of 292 personnel of Battalion C Pelopor Satbrimob Polda South Sulawesi. Data were collected through questionnaires and analyzed using Path Analysis. The results of the study indicate that individual competence has a positive and significant effect on interpersonal communication. The work environment has a positive and significant effect on interpersonal communication. Individual competence has a positive and significant effect on personnel performance. The work environment has a positive and significant effect on personnel performance. Interpersonal communication also has a positive and significant effect on personnel performance. In addition, interpersonal communication is able to mediate the influence of individual competence on personnel performance and mediate the influence of the work environment on personnel performance. This study implies that improving individual competence and creating a conducive work environment supported by effective interpersonal communication can improve personnel performance optimally. Therefore, organizations need to pay attention to competency development, the creation of a supportive work environment, and the strengthening of interpersonal communication in improving personnel performance.*

**Keywords:** Individual Competence, Work Environment, Interpersonal Communication, Personnel Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, khususnya institusi kepolisian, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Hasibuan (2021), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja personil menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada institusi kepolisian.

Kinerja personil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja personil dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi individu dan lingkungan kerja. Kompetensi individu mencerminkan kemampuan personil dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Personil yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas dengan cepat, dan beradaptasi terhadap berbagai situasi kerja.

Selain kompetensi individu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja personil. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar, serta hubungan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan semangat dan produktivitas kerja personil. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berdampak pada penurunan kualitas kerja personil.

Di samping itu, komunikasi interpersonal juga memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja personil. Devito (2016) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan antara dua orang atau lebih secara langsung yang memungkinkan terjadinya umpan balik. Komunikasi interpersonal yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, serta mempermudah penyampaian informasi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Dalam institusi kepolisian, komunikasi interpersonal menjadi sangat penting karena tugas yang dilaksanakan membutuhkan kerja sama tim, koordinasi yang baik, dan kemampuan berinteraksi secara efektif antar personil. Komunikasi interpersonal yang efektif juga dapat memperkuat pengaruh kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja personil.

Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan sebagai salah satu satuan kepolisian memiliki tugas penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, personil dituntut memiliki kompetensi individu yang baik, didukung lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi interpersonal yang efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala seperti perbedaan kemampuan personil, kondisi lingkungan kerja, dan komunikasi antar personil yang belum berjalan secara maksimal sehingga berpotensi memengaruhi kinerja personil.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil melalui komunikasi interpersonal sebagai variabel mediasi pada Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja personil melalui penguatan kompetensi individu, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan mulai dari proses pengumpulan data hingga pengolahan data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tambahan penghasilan pegawai (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2) sebagai variabel independen, motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Tambahan penghasilan pegawai diukur berdasarkan indikator kesejahteraan, penghargaan kerja, dan tunjangan kinerja. Kompetensi sumber daya manusia diukur melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja diukur berdasarkan dorongan kerja, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai. Sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial antar variabel penelitian dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Org)	Presentase (%)
Lama Kerja	0 - 10 tahun	101	34,58
	11 - 20 tahun	154	52,73
	21 - 30 tahun	34	11,64
	> 31 tahun	3	1,03
	Jumlah	292	100
Usia	20 - 30 tahun	74	25,34
	31 - 40 tahun	171	58,56
	41 - 50 tahun	40	13,69
	> 50 tahun	7	2,40
	Jumlah	292	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	291	99,65
	Perempuan	1	0,34

	Jumlah	292	100
Pendidikan	SMA	258	88,35
	S1	32	10,95
	S2	2	0,68
	Jumlah	292	100

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama kerja 11–20 tahun sebanyak 154 personil atau 52,73%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personil telah memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas organisasi. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 171 personil atau 58,56%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar personil berada pada usia produktif dan aktif dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 291 personil atau 99,65%, sedangkan perempuan sebanyak 1 personil atau 0,34%. Kondisi ini menunjukkan bahwa personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan masih didominasi oleh laki-laki. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 258 personil atau 88,35%, diikuti pendidikan S1 sebanyak 32 personil atau 10,95%, dan S2 sebanyak 2 personil atau 0,68%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personil memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung pelaksanaan tugas operasional kepolisian.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi Individu	X1.1	0,000	0,940	0,361	Valid
	X1.2	0,000	0,941	0,964	Valid
	X1.3	0,000	0,935	0,965	Valid
	X1.4	0,000	0,874	0,974	Valid
	X1.5	0,000	0,924	0,966	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,000	0,672	0,813	Valid
	X2.2	0,000	0,632	0,822	Valid
	X2.3	0,000	0,642	0,818	Valid
	X2.4	0,000	0,671	0,814	Valid
	X2.5	0,000	0,683	0,807	Valid
Komunikasi Interpersonal	Y.1	0,000	0,956	0,972	Valid
	Y.2	0,000	0,909	0,979	Valid
	Y.3	0,000	0,965	0,971	Valid
	Y.4	0,000	0,963	0,971	Valid
	Y.5	0,000	0,910	0,979	Valid
Kinerja Personil	Z.1	0,000	0,806	0,846	Valid
	Z.2	0,000	0,823	0,841	Valid
	Z.3	0,000	0,798	0,848	Valid
	Z.4	0,000	0,621	0,889	Valid
	Z.5	0,000	0,619	0,888	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi 0,000 dan r hitung lebih besar dari r tabel. Variabel Kompetensi Individu menunjukkan nilai korelasi tinggi dengan rentang 0,874–

0,941, yang mengindikasikan instrumen mampu mengukur konstruk dengan baik. Variabel Lingkungan Kerja memiliki korelasi lebih rendah dibanding variabel lain (0,632-0,683), namun tetap memenuhi syarat validitas. Secara keseluruhan, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti karena seluruh item pertanyaan telah memenuhi kriteria validitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbachs Alpha	Cut Value	Reliabilitas
Kompetensi Individu	5	0,973	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	5	0,846	0,7	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	5	0,980	0,7	Reliabel
Kinerja Personil	5	0,888	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbachs Alpha lebih besar dibandingkan nilai cut value sebesar 0,7. Variabel Kompetensi Individu memiliki nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,973, Lingkungan Kerja sebesar 0,846, Komunikasi Interpersonal sebesar 0,980, dan Kinerja Personil sebesar 0,888. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dalam pengumpulan data penelitian.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur	t hitung	p value	Keterangan
Kompetensi Individu → Komunikasi Interpersonal	0,424	8,900	0,000	Signifikan
Kompetensi Individu → Kinerja Personil	0,264	4,555	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Komunikasi Interpersonal	0,337	7,119	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Personil	0,278	4,881	0,000	Signifikan
Komunikasi Interpersonal → Kinerja Personil	0,328	6,562	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai p value lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh pengaruh langsung dalam penelitian ini dinyatakan signifikan. Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,424 dan p value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi individu yang dimiliki personil maka komunikasi interpersonal antar personil akan semakin baik. Kompetensi Individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,264 dan p value 0,000. Selain itu, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,337 dan p value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif antar personil. Selanjutnya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,278 dan p value 0,000. Komunikasi Interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,328 dan p value 0,000. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang baik mampu meningkatkan koordinasi, kerja sama, dan efektivitas pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personil.

**Tabel 5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur	T-Statistik	P values
Kompetensi Individu → Komunikasi Interpersonal → Kinerja Personil	0,139	5,445	0,000
Lingkungan Kerja → Komunikasi Interpersonal → Kinerja Personil	0,110	4,883	0,000

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kompetensi Individu terhadap Kinerja Personil melalui Komunikasi Interpersonal memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,139 dengan nilai t-statistik sebesar 5,445 dan p value 0,000. Nilai p value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal mampu memediasi pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Personil secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi individu yang dimiliki personil maka komunikasi interpersonal akan semakin efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personil. Selanjutnya, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil melalui Komunikasi Interpersonal memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,110 dengan nilai t-statistik sebesar 4,883 dan p value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil secara signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan didukung komunikasi interpersonal yang baik mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personil.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Komunikasi Interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik cenderung mampu membangun komunikasi interpersonal yang lebih efektif. Sebaliknya, personil dengan kompetensi yang rendah cenderung mengalami hambatan dalam berinteraksi dan menyampaikan informasi dengan baik.

Kompetensi individu menjadi faktor penting dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif karena personil yang kompeten lebih mampu menyampaikan pesan secara jelas, memahami situasi komunikasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut mendukung terciptanya kerja sama tim dan koordinasi kerja yang lebih baik dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi komunikasi dari Spitzberg dan Cupach (1984) yang menjelaskan bahwa komunikasi efektif dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi individu. Semakin tinggi kompetensi individu maka semakin baik pula kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki. Dengan demikian, kompetensi individu menjadi dasar penting dalam membangun interaksi kerja yang efektif di lingkungan organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prakoso (2020), Affandi (2018), serta Taraskevičiūtė dan Dobrzinskienė (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi personil melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembinaan komunikasi agar hubungan kerja dan koordinasi antar personil dapat berjalan secara optimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komunikasi Interpersonal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin efektif pula komunikasi interpersonal antar personil. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai mampu mendukung keterbukaan dan kelancaran komunikasi dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman bagi personil untuk berinteraksi secara terbuka, menyampaikan pendapat, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat proses komunikasi interpersonal sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mendorong personil untuk lebih aktif berinteraksi dan bekerja sama dalam organisasi. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas komunikasi interpersonal.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Affandi (2018), Prakoso (2020), Lee (2022), dan Ernando et al. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan suportif agar komunikasi interpersonal antar personil dapat berjalan lebih efektif serta mampu mendukung peningkatan kerja sama dan kinerja organisasi.

### **Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Personil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara efektif, tepat, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, personil dengan kompetensi yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal sehingga dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Kompetensi individu menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja personil karena kompetensi mencerminkan kemampuan personil dalam menjalankan tugas sesuai standar kerja yang ditetapkan. Personil yang kompeten akan lebih mampu mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis. Dengan demikian, kompetensi individu memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja personil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Human Capital dari Becker yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas kerja. Semakin tinggi kompetensi individu maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Spencer dalam Moeheriono (2014) juga menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Anggriawan et al. (2023), Marlina et al. (2024), Sihite et al. (2024), dan Vitaningrum et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi personil melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan agar kinerja personil dapat meningkat secara optimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja personil dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat, fokus, dan produktivitas kerja personil.

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Personil yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan lebih mudah berkonsentrasi, bekerja sama, dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kualitas hasil kerja personil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja atau hygiene factors memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi personil dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung peningkatan kinerja personil di lingkungan organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015), Setyowati (2018), Pratiwi dan Yuniantos (2018), serta Mardini et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan didukung fasilitas kerja yang memadai agar kinerja personil dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Personil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, meningkatkan koordinasi kerja, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas operasional. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menghambat kerja sama dan menurunkan kualitas kinerja personil.

Komunikasi interpersonal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja personil karena komunikasi yang efektif mampu memperlancar penyampaian informasi, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antaranggota organisasi. Personil yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, membangun koordinasi, serta menghadapi berbagai permasalahan kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, komunikasi interpersonal memiliki peranan besar dalam mendukung efektivitas kerja personil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi dan komunikasi antaranggota organisasi. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan terjadinya aliran informasi yang lancar, pengambilan keputusan yang tepat, serta penyelesaian masalah secara efektif. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja personil di lingkungan organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prakoso (2020), Telagawati (2023), Afifah dan Tuti (2023), serta Saputri dan Dhewi (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal personil melalui pelatihan komunikasi, penguatan kerja sama tim, serta menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan harmonis agar kinerja personil dapat meningkat secara optimal.

### **Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Personil melalui Komunikasi Interpersonal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil melalui komunikasi interpersonal sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi individu tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memperkuat kemampuan personil dalam berkomunikasi secara efektif sehingga koordinasi dan kerja sama tim menjadi lebih baik. Personil yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyampaikan informasi, instruksi, dan ide secara jelas sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan produktif.

Komunikasi interpersonal berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara kompetensi individu dan kinerja personil. Personil yang kompeten akan lebih mudah membangun komunikasi yang efektif, menciptakan kesepahaman dalam tim, serta meningkatkan koordinasi kerja. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat, tepat, dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personil secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi komunikasi yang menjelaskan bahwa kompetensi individu memengaruhi kualitas interaksi dan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian Basri dan Umar (2021), Sugiono et al. (2022), Christiani et al. (2022), serta Prayoga (2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komunikasi interpersonal. Dengan demikian, komunikasi interpersonal terbukti menjadi faktor penting yang memperkuat pengaruh kompetensi individu terhadap peningkatan kinerja personil.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu meningkatkan kompetensi individu dan kemampuan komunikasi interpersonal secara bersamaan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, pimpinan perlu menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, kolaboratif, dan partisipatif agar personil mampu bekerja secara profesional, adaptif, dan memiliki kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas organisasi.

### **Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil melalui Komunikasi Interpersonal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil melalui komunikasi interpersonal sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kinerja personil

secara langsung, tetapi juga memperkuat komunikasi interpersonal antaranggota sehingga koordinasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif. Personil yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, harmonis, dan terbuka dalam berkomunikasi cenderung memiliki semangat kerja dan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana interaksi yang sehat sehingga komunikasi interpersonal antar personil dapat berjalan secara efektif. Komunikasi interpersonal yang baik akan mempermudah penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, komunikasi interpersonal menjadi faktor perantara yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja personil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori iklim organisasi yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi pola interaksi dan komunikasi antarindividu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong personil untuk lebih terbuka dalam berkomunikasi dan bekerja sama sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi mekanisme penting yang menghubungkan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja personil.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Siagian dan Khair (2018), Nadapdap et al. (2022), Telagawati (2023), serta Ernando et al. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, harmonis, serta didukung komunikasi yang terbuka dan partisipatif agar kinerja personil dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dan kinerja personil pada Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Personil yang memiliki kompetensi tinggi, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan sosial, cenderung mampu membangun komunikasi interpersonal yang lebih efektif serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini mendukung Goal Setting Theory dari Locke (1968) yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas akan mendorong individu bekerja lebih terarah dan maksimal dalam mencapai target organisasi.

Selain kompetensi individu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal dan kinerja personil. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan mendukung kerja sama mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka serta meningkatkan semangat dan produktivitas kerja personil. Hasil penelitian ini mendukung Job Performance Theory dari Colquitt et al. (2008) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja personil yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa komunikasi interpersonal mampu memediasi pengaruh kompetensi individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil. Komunikasi interpersonal yang efektif memperkuat koordinasi, memperlancar penyampaian informasi, serta meningkatkan kerja sama antaranggota satuan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personil secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi individu, penciptaan

lingkungan kerja yang kondusif, dan penguatan komunikasi interpersonal perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kinerja personil Batalyon C Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan dapat terus meningkat secara optimal.

## Referensi :

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (Edisi ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Afifah, A. N., & Tuti, M. (2023). Job Satisfaction and Performance: The Impact of Interpersonal Communication, Placement and Self-Efficacy. *Jurnal Manajemen*.
- Al Idrus, R. D. J., Gani, A., & Alam, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Personil Polresta Mamuju. *Jurnal Administrasi & Manajemen*, 13(3).
- Anis, R., Dirgantara, I. M. B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi.
- Anwar, M., & Swasti, I. I. K. (2023). Commitment to Mediate the Influence of Interpersonal Skills and Competence on Employee Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(5).
- Ariani, S., Suriana, S., & Said, M. (2022). Analisis Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Hukum Polda Sulsel melalui Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1).
- Basri, M., & Hasanuddin, A. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, S. (2021). *Organizational Competence and Employee Performance*.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2008). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Ernando, et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Moral dan Kinerja Personil Kepolisian Polres Lebong.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat. (2012). *Komunikasi Interpersonal dan Efektivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Lee. (2022). *The Influence of Work Environment on Police Communication Effectiveness*.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mardini, et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Budyatna & Ganiem Leila Mona. (2011). *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nadapdap, N. N., et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Komunikasi Interpersonal.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ngalimun. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Nova Marliana, Soesilo, & Tini Rukminingsih. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24.
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1).
- Prakoso, C. D. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.
- Pratiwi, E. R., & Yuniartos, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Prayoga, B. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Penyidik Polres Cilegon.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*.
- Saputri, & Dhewi. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung.
- Setyowati, N. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Siagian, S. P., & Khair, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal Communication Competence*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Sugiono, et al. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komunikasi Interpersonal.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Telagawati. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan dan Kinerja Kerja Personil Kepolisian Polsek Sawan.
- Vitaningrum, et al. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas dan Kinerja Personil Kepolisian.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.