

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok

Yuni Triana^{1*}, Andi Sopandi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yunitriana663@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the Influence of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at the Depok City Social Service. Both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study is Depok City Social Service Employees. The sampling method used by the author in this study is the saturated sample method, where the sample is an employee of the Depok City Social Service. which amounted to 54 Employees. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken was the data on the answers from the respondents totaling 54 respondents. The results of this study show that Communication while working has a partial effect on the performance of employees at the Depok City Social Service Office which is evidenced by the tcal value of > ttable or (99.126 > 2.007) This is also strengthened by the value of Sig. < 0.05 or (0.026 < 0.05). The Physical Work Environment also partially affects the performance of employees at the Depok City Social Service Office which is evidenced by the tcal value of > ttable or (10.092 > 2.007) This is also strengthened by the value of Sig. < 0.05 or (0.026 < 0.05). Communication and physical work environment have a simultaneous effect on employee performance at the Depok City Social Service Office as evidenced by the value of Fcal > Ftable or (59.939 > 3.179), this is also strengthened by the value of Sig. < 0.05 or (0.026 < 0.05).*

Keywords: *Communication, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok. baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah pegawai Dinas Sosial Kota Depok. yang berjumlah 54 Pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 54 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi saat bekerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttable atau (99,126 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,026 < 0,05). Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttable atau (10,092 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,026 < 0,05). Komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftable atau (59,939 > 3,179), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,026 < 0,05).

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian krusial dari manajemen organisasi, karena keseluruhan usaha yang sedang berjalan ditunjukkan untuk meraih target wajib kantor yang telah ditetapkan secara efisien dan dalam pemakaian sumber

dayanya haruslah efektif. Target Manajemen Sumber Daya Manusia ialah memberikan kepastian bahwasanya instansi pemerintahan mempunyai pegawai yang bermutu dan cakap serta dapat berkontribusi secara efektif terhadap setiap tanggung jawab. Dalam instansi pemerintahan, keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas penunjang organisasi, sekaligus menjadi pilar penting dalam mendukung fungsi operasional instansi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, setiap pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas, fungsi, serta tanggung jawab yang diberikan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipahami secara menyeluruh oleh seluruh pegawai yang bekerja di dalam nya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal utama yang membentuk organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam sebuah kantor pemerintahan menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang efektif tidaklah mudah. Menurut Eri Susan (2019:956), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, serta berkaitan dengan pemanfaatan individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.. Di tingkat pemerintahan, ini berarti pengelolaan seluruh pegawai harus diperhatikan mulai dari aspek hubungan hingga peran mereka secara efektif, efisien yang mendukung dalam proses pencapaian visi, misi, serta tujuan institusional. Salah satu instansi pemerintahan yang membantu meningkatkan pelayanan publik secara institusional yaitu Kantor Dinas Sosial Kota Depok. Dinas Sosial Kota Depok adalah instansi pemerintahan daerah yang berkantor di Gedung Baleka II, Jl. Margonda Raya No. 54, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16431.

Sehingga pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih fokus dan produktif. Hal ini mencerminkan adanya perhatian organisasi terhadap kebutuhan dasar lingkungan kerja yang layak. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan agar suasana kerja menjadi lebih optimal. Sirkulasi udara dan aspek estetika, seperti keserasian warna maupun dekorasi ruangan, belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Jika kedua faktor ini diperhatikan lebih serius, maka lingkungan kerja tidak

hanya nyaman secara fisik, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi, semangat, dan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Menurut Hasmawati (2018:1) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan memberdayakan anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat berkaitan dengan perusahaan dimana pengaruhnya sangat besar bagi perusahaan karena manajemen yang baik dapat memudahkan perusahaan untuk menetapkan masing-masing kinerja pegawai pada keahliannya masing-masing.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017:2), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata *communicatio* yang berarti sama. Komunikasi dapat terjadi ketika terdapat kesamaan makna antara pesan yang dimaksud oleh pembicara (komunikator) dengan pesan yang diterima oleh individu lawan bicaranya (komunikan). Komunikasi adalah penyampaian informasi yang dilakukan dua orang atau lebih. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai penyampaian pesan kepada seseorang untuk memberi tahu secara lisan langsung ataupun secara tidak langsung.

Menurut Robbins dkk (2017:324) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lain yang disertai dengan upaya memahami makna yang terkandung dalam pesan tersebut. Proses ini menekankan bahwa komunikasi tidak hanya sebatas pengiriman informasi, tetapi juga memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan benar oleh penerima.

Dari pengertian di atas, komunikasi adalah proses penyampaian tanda-tanda, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, komunikasi dibagi menjadi dua antara lain: komunikasi verbal dan non-verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi langsung, dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan. Sedangkan Komunikasi tidak langsung adalah proses komunikasi yang terjadi dengan melibatkan pihak ketiga atau menggunakan alat sebagai media komunikasi, sehingga komunikator dan komunikan tidak bertatap muka langsung seperti berkirim surat lewat email. Aktivitas komunikasi juga merupakan rangkaian kata demi kata yang menunjukkan pesan lisan dan tertulis yang dikirim dan diterima.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan keberadaan lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Misalnya pusat kerja, kursi, meja, peralatan kerja dan sebagainya.

Menurut Sedamaryanti (2017:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi nyata di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas pegawai, baik secara langsung melalui kondisi ruang kerja maupun secara tidak langsung melalui suasana dan pengaturan fasilitas di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan menjadikan pegawai merasa nyaman namun apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan menjadikan pegawai kurang nyaman sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi, dan visi lembaga. Seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi sesuai dengan standar kerja yang telah disepakati.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana peneliti mengambil sampel dari suatu populasi yang ada. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kusioner, wawancara terstruktur dan lain sebagainya. Peneliti ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Depok.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok yang berjumlah 54 pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang

digunakan adalah sampel jenuh, artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Dalam penelitian ini cara perhitungan ukuran sampel yang digunakan adalah teknik jenuh yang dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini seluruh populasi Pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok yang berjumlah 54 dijadikan sampel.

Untuk melengkapi data penelitian penulis menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena data bersifat kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

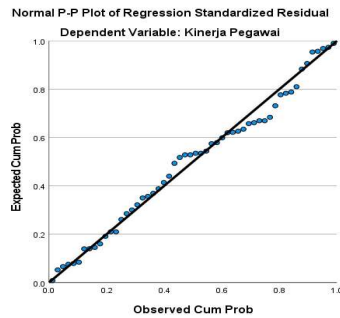
Uji Normalitas

Tabel 1. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75423816
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.073
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji normalitas pada tabel hasil Kolmogorov-Smirnov sejumlah 0,091 melalui hasil Asymp.Sig sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwasannya model regresi tersebut berdistribusi normal.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Berdasarkan perolehan pengujian normalitas pada grafik normal P- Plot tersebut dapat diketahui penyebaran data mengiringi garis diagonal. Perihal berikut menampilkan bahwasannya model regresi itu berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.357	2.552		-2.099	.041	.233	10.481						
	Komunikasi	.282	.108	.354	2.600	.012	.064	.499	.785	.342	.199	.316	3.163	
	Lingkungan Kerja Fisik	.328	.086	.521	3.831	<.001	.156	.500	.814	.473	.293	.316	3.163	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas, terlihat nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) senilai 3.163. Olehkarena itu, nilai tolerance 0.316 > 0.10 dan Variance Inflation Factor (VIF) 3.163 < 0.10, sehingga dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2			
1	.836 ^a	.702	.690	2.808	.702	59.936	2	51	<.001	2.120	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut perolehan pengujian tersebut bisa didapati bahwasannya hasil *Durbin-Watson* sebesar 2.120 yang bertempat antara 1,550-2,460 yang artinya tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

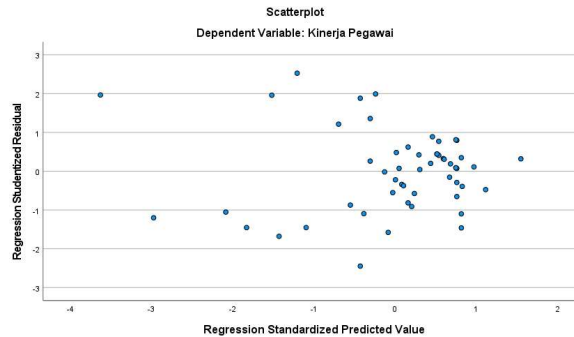
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.735	1.298		6.730	<.001
	Komunikasi	-.094	.055	-.344	-1.707	.094
	Lingkungan Kerja Fisik	-.058	.044	-.268	-1.329	.190

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai Sig. pada variabel Komunikasi senilai 0.094, untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik 0,190. Dengan itu bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan dengan adanya nilai sig pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang lebih dari 0,1 yaitu 0,190. Cara lain untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 2. di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Kuantitatif

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.168	2.819		2.543	.014
	Komunikasi	.625	.068	.785	9.126	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut tabel tersebut sehingga dibentuk sebuah persamaan regresi **Y= 7.168 + 0.625X₁**. Berdasarkan persamaan regresi itu bisa dijabarkan dibawah ini:

- a. Hasil konstanta (a) intersep sebesar 7.168 apabila dilakukan asumsi variabel bebas pada kondisi diam (nol) sehingga variabel terikat kemudian terpengaruh sejumlah 7.168.
- b. Hasil koefisien regresi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.625. Perihal berikut artinya apabila variabel komunikasi naik 1 satuan kemudian memberikan peningkatan variabel kinerja sejumlah 0.625.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.964	2.473		3.220	.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.512	.051	.814	10.092	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut tabel tersebut sehingga bisa dibentuk sebuah persamaan regresi $Y = 7.964 + 0.512X_2$. melalui persamaan regresi itu bisa diterangkan dibawah ini:

- a. Hasil konstanta (a) intersep sejumlah 7.964 apabila dilakukan asumsi variabel bebas pada kondisi diam (nol) sehingga variabel terikat akan dipengaruhi sebesar 7.964
- b. Hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai ialah sejumlah 0.512. perihal berikut artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik naik 1 satuan kemudian memberikan peningkatan variabel kinerja sejumlah 0.512.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.357	2.552		2.099	.041
	Komunikasi	.282	.108	.354	2.600	.012
	Lingkungan Kerja Fisik	.328	.086	.521	3.831	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut tabel tersebut sehingga bisa dibentuk sebuah persamaan regresi $Y = 5.357 + 0.282X_1 + 0.328X_2$. melalui persamaan regresi itu bisa diterangkan dibawah ini:

- a. Hasil konstanta (a) intersep sejumlah 5.357 apabila dilakukan asumsi variabel bebas pada kondisi diam (nol) sehingga variabel terikat kemudian terpengaruh sejumlah

5.357.

- b. Hasil koefisien regresi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai ialah sejumlah 0.282. Perihal berikut berarti apabila variabel komunikasi naik 1 satuan dapat meningkatkan variabel kinerja sejumlah 0.282.
- c. Hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai ialah sejumlah 0.328. perihal berikut berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.328.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Komunikasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 8. tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,785 yang dimana berada pada rentang skala interval 0,60–0,799 yang artinya antar variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 4.21 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,814 yang dimana berada pada rentang skala interval 0,80–1,00 yang artinya antar variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.690	2.808

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Berdasarkan pada tabel 10. tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,838 yang dimana berada pada rentang skala interval 0,80–1,00 yang artinya variabel Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.608	3.155

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Menurut perolehan perhitungan tersebut diketahui hasil R Square sejumlah 0.616. sehingga bisa diambil Kesimpulan bahwasannya variabel komunikasi (X₁) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61,6%. Adapun sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 12. Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.655	2.959

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Menurut perolehan perhitungan tersebut diketahui hasil R Square sejumlah 0.662. sehingga bisa diambil Kesimpulan bahwasannya variabel lingkungan kerja fisik (X₂) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 66,2%. Adapun sisanya 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.690	2.808

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Menurut perolehan perhitungan tersebut diketahui R Square sebesar 0,702. Sehingga bisa diambil Kesimpulan bahwasannya variabel komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dengan kebersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 70,2%. Sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Parsial Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.168	2.819		2.543	.014
	Komunikasi	.625	.068	.785	9.126	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 14. tersebut dapat diketahui nilai $t_{hitung} (9,126) > t_{tabel} 2,007$. Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka di dapatkan hasil bahwa H₀ ditolak H₁ diterima, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X₁) memberi pengaruh signifikansi pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.964	2.473		3.220	.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.512	.051	.814	10.092	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 15. tersebut dapat diketahui nilai $t_{hitung} (10,092) > t_{tabel} 2,007$. Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka di dapatkan hasil bahwa H₀ ditolak

H₁ diterima, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) memberi pengaruh signifikansi pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Komunikasi (X₁) dan lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944.988	2	472.494	59.936	<.001 ^b
	Residual	402.049	51	7.883		
	Total	1347.037	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Berdasarkan tabel tersebut menampilkan hasil Fhitung sebesar 59,939 serta nilai signifikan sebesar 3,179 sehingga bisa diambil Kesimpulan antara komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan melalui hasil Fhitung $59,939 > 3,179$ serta hasil signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga bisa disimpulkan H₀ ditolak H₁ diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut perolehan penelitian yang penulis lakukan, didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 7.168 + 0.625X_1$. Kemudian hasil koefisien korelasinya yaitu 0,785 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada hasil determinasi ataupun kontribusi pengaruh sejumlah 0.616 ataupun sejumlah 61,6% Adapun sisanya sejumlah 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,126 > 2,007)$. Sehingga H₀ ditolak serta H₁ diterima. Artinya ditemukan pengaruh yang signifikansi secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Depok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jodika Hami Pratama, Ronal Aprianto, Fitria, Suwarno (2022), Sofiah Nur Iradawaty (2022) dan T. Nurhaida, Cahaya Putri Sanjani (2025), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut perolehan analisa data penelitian penulis, didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 7.964 + 0.512X_2$. Kemudian hasil koefisien korelasinya yaitu 0,814 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Pada hasil determinasi atau kontribusi pengaruh sejumlah 0,662 ataupun sejumlah 66,2%. Adapun sisanya sejumlah 33,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $(10,092 > 2,007)$. Sehingga H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya ditemukan pengaruh yang signifikansi pada kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Depok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa (2021), Tiswanti Ayunasrah, Ratnawati, Rahma Diana, Ansari (2021) dan Syukron Sazly, Dadan Permana (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut perolehan Analisis studi yang penulis lakukan, menampilkan bahwasannya komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai (Y) dan didapatkan persamaan regresi $Y = 5.357 + 0.282X_1 + 0.328X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,838 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Pada nilai koefisien determinasi ataupun kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $(59,939 > 3,179)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya ditemukan pengaruh signifikansi secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Divia Oktora, Arga Sutrisna, Arif Arif (2023) dan Lisa Handayani, Nanik Suryani (2019), Yang menyatakan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,168 + 0,625 X_1$, Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,126 > 2,007$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < sig.0,05$ atau ($0,026 < 0,05$). Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,785 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi yaitu 0.616 yang di persenkan menjadi 61,6%. Hal ini berarti pengaruh dari variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 61,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7.964 + 0.512 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,092 > 2,007$). Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < sig.0,05$ atau ($0,026 < 0,05$). Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,814 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi yaitu 0,662 yang di persenkan menjadi 66,2%. Hal ini berarti pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 66,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 5.357 + 0.282X_1 + 0.328 X_2$ dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($59,939 > 3,179$) hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikan ($0,026 < 0,05$). Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,838 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,702 yang di persenkan menjadi 70,2%. Hal ini berarti pengaruh dari variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel komunikasi (X1) yang dijawab oleh responden, terdapat pernyataan kuesioner dengan rata-rata terendah pada item pernyataan

yaitu “Saya memiliki komunikasi yang baik dari orang lain yang memberikan pengaruh positif terhadap sikap dan respons saya.” yang Dimana memperoleh skor 9,3% oleh karena itu Perusahaan disarankan untuk dapat menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, suportif dan efektif sehingga karyawan dapat memahami pesan sebagaimana yang disampaikan komunikator.

Berdasarkan pada hasil pengolahan data variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang dijawab oleh para responden, terdapat pernyataan kuesioner dengan rata-rata terendah yaitu “Saya merasa suhu ruangan sangat nyaman, tidak terlalu panas maupun terlalu dingin.” yang memperoleh nilai skor 30%. dengan demikian Kantor perlu meningkatkan kualitas suhu diruang kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif bagi setiap pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok tahun 2022–2024, terlihat bahwa capaian kinerja mengalami fluktuasi, dengan nilai tertinggi pada tahun 2023 sebesar 86% (sangat baik) dan menurun menjadi 63% (kurang baik) pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kualitas dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar instansi memperkuat pelatihan kerja, meningkatkan koordinasi serta kerja sama antarbagian, dan membangun komunikasi internal yang transparan untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Affandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartatik. P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Schermerhorn, J. R. (2021). *Management*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.
- Terry, G. R. (2012). *Principles of management*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Meriah*. JUIIM (Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen), 4(1), 1–10. ISSN 2809-9419
- Hasmawati, F. (2018). *Manajemen dalam komunikasi*. Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen, 5(6), 76–86.
- Iradawaty, Nur., (2022). Pengaruh Lingkungan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik kota Surabaya. *Jurnal Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 27(1).
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara*. Jurnal Magenta, 9(2), 75–82. ISSN 2302-3171.
- Nurhaida & Cahaya, Putri., S (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Telkom Akses Gaharu Medan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*.
- Nurhaida, T., & Sanjani, C. P. (2025). *Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Akses Gaharu Medan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi, 5(1), 9–14. ISSN 2797-9709.
- Oktora, D., Sutrisna, A., & Arif, A. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cicalong Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(3), 293–311.
- Pratama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 640–646.
- Pratama, J. H., Aprianto, R., Fitria, & Suwarno. (2022). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Manajemen, 1(4), 517–526. ISSN 2809-8099.
- Rafidin & Sinambela, L. P. (2025). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Dompus, Nusa Tenggara Barat*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(2), 489–514.
- Sazly, S., & Perman, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 209–217. ISSN 2550-1178.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sopandi, A., & Febriani Gea, L.F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 260–269.
- Yantri Matondang, G. & Darmadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kab. Tangerang Banten. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(8), ISSN: 3047-7824.