



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Tangerang Selatan

Nurmaulana Zulfi

nurmaulanazulfi08@gmail.com

Universitas Pamulang

Bambang Sutarto

Dosen01716@unpma.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: nurmaulanazulfi08@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of Physical Work Environment and Communication on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration (DISDUKCAPIL) of South Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative approach with an associative research type. The results show that partially, the Physical Work Environment variable has a significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a *t*count value of $2.779 > t_{table} 1.987$. The Communication variable also has a significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a *t*count value of $4.361 > t_{table} 1.987$. Simultaneously, the *F*-test results indicate that the Physical Work Environment and Communication have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an *F*count value of $10.201 > F_{table} 3.10$. The Coefficient of Determination (Adjusted R Square) test shows a value of 0.190 or 19%, which means that simultaneously, the Physical Work Environment and Communication contribute 19% to Employee Performance, while the remaining 81% is influenced by other variables outside this research model.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $2,779 > t_{tabel} 1,987$. Variabel Komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,361 > t_{tabel} 1,987$. Secara simultan, hasil uji *F* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai *F*hitung $10.201 > F_{tabel} 3,10$. Hasil uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,190 atau 19%, yang berarti secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki kontribusi sebesar 19%, sedangkan 81% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, termasuk organisasi pemerintahan yang berfungsi memberikan pelayanan atas hak-hak sipil dan ekonomi kepada warga negara secara optimal. Dalam konteks pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai unsur utama penggerak organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan manajemen organisasi sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta dikelola secara efektif dan efisien. Kinerja yang optimal merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja instansi sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai faktor utama dalam mendorong efektivitas dan produktivitas organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengaturan, serta pemberian pelayanan publik kepada masyarakat, khususnya di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pembangunan nasional, mengingat masyarakat berperan sebagai pengguna jasa atas layanan yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui instansi-instansi terkait, yang dalam pelaksanaannya dijalankan oleh aparatur sipil negara. Kepuasan masyarakat atas pelayanan publik merupakan kewajiban konstitusional negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan nasional tersebut dapat terwujud apabila pembangunan dan pelayanan publik kepada masyarakat dilaksanakan secara optimal dan berkelanjutan.

Pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara yang memiliki peranan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelaksanaan pembangunan, baik di tingkat daerah maupun nasional. Keberhasilan dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil yang profesional, berintegritas, bermental baik, jujur, bersih, serta bertanggung jawab. Sebagai penggerak utama birokrasi pemerintahan, kualitas sumber daya aparatur dan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan berdampak pada tingkat kesejahteraan masyarakat secara luas. Namun demikian, secara historis, keberadaan pegawai pemerintah masih kerap dipersepsikan negatif oleh sebagian masyarakat, terutama terkait dengan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta dipengaruhi oleh faktor motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen organisasi. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif berupa peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing organisasi, sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas. Berdasarkan hasil prasurvei pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan, diketahui bahwa kinerja pegawai secara umum masih belum optimal, terutama pada aspek kuantitas kerja, inisiatif, dan kerja sama, di mana sebagian besar pegawai belum menunjukkan ketelitian, proaktivitas, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang baik, meskipun pada aspek kualitas kerja sebagian pegawai telah menunjukkan hasil yang cukup sesuai standar instansi.

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, kesehatan, dan kinerja pegawai, meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, dekorasi, serta fasilitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendukung produktivitas, memberikan rasa aman, serta meminimalkan stres kerja, sedangkan kondisi yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil prasurvei pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan terhadap 20 responden, diketahui bahwa aspek pencahayaan dan sirkulasi

udara dinilai cukup baik oleh sebagian besar pegawai. Namun demikian, masih terdapat permasalahan pada beberapa indikator lingkungan kerja fisik, khususnya kebisingan, dekorasi ruang kerja, dan fasilitas kerja, yang dinilai belum optimal dan berpotensi mengganggu konsentrasi, kenyamanan, serta efektivitas kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan lingkungan kerja fisik secara menyeluruh guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Elviana (2023) bahwa komunikasi yang efektif berperan dalam meningkatkan pemahaman informasi, koordinasi, kolaborasi, serta membantu penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Berdasarkan hasil prasurvei komunikasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran bahwa kemampuan pemahaman komunikasi dan penyampaian instruksi kerja oleh atasan telah berjalan cukup baik. Namun demikian, masih terdapat permasalahan pada aspek hubungan komunikasi vertikal dan horizontal, di mana sebagian besar pegawai merasa kurang mudah berkomunikasi dengan atasan serta belum merasa nyaman dan terbuka dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi instruksional telah efektif, kualitas komunikasi interpersonal dan hubungan kerja masih perlu ditingkatkan guna menunjang kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. Kedua, mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. Ketiga, mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:2), “Manajemen adalah seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Amelia et al., 2022) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup pegawai, pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja Fisik

Hasibuan (2019), menjelaskan “bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung berinteraksi dengan pekerja selama bekerja dan memiliki dampak terhadap kinerja.” Menurut Hasibuan, lingkungan kerja fisik yang baik harus mampu mendukung kesehatan fisik dan mental pekerja agar dapat bekerja secara optimal.

Komunikasi

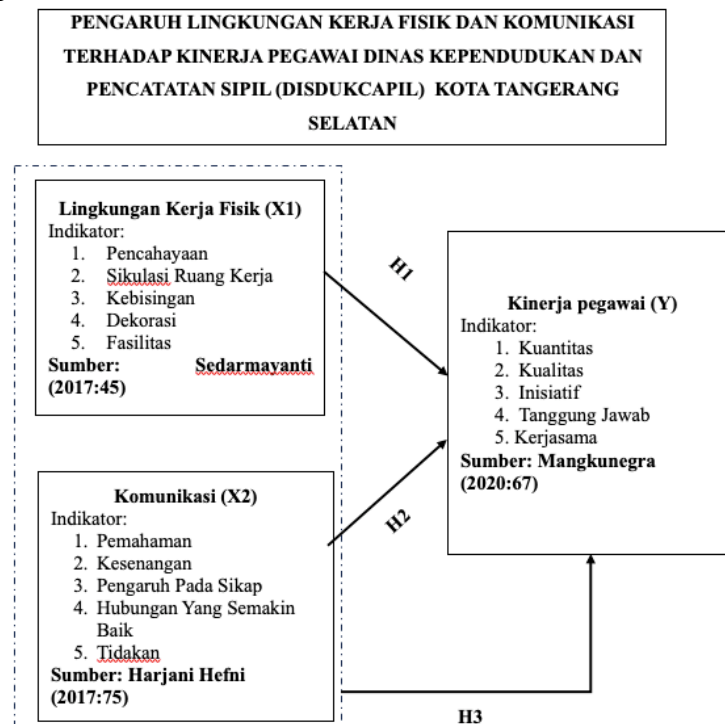
Sedangkan menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial”.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:34) berpendapat bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H01 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

H02 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

H03 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Komunitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tangerang Selatan.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengolahan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan yang berlokasi di Jl. Raya Puspitek No. 1 Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten, dengan waktu penelitian berlangsung dari bulan Desember 2024 hingga Oktober 2025. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 90

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Tangerang Selatan

responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, serta studi dokumentasi sebagai data sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test One-Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11431793
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.047
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.019	4.117		5.348	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.107	.094	.123	1.146	.255	.808	1.237
	KOMUNIKASI	.350	.102	.368	3.426	.001	.808	1.237

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,808 dan komunikasi sebesar 0,808 nilai tersebut kurang dari 1, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,237 serta komunikasi sebesar 1,237 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelitas

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.436 ^a	.190	.171	5.17277	1.638

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI , LINGKUNGAN KERJA

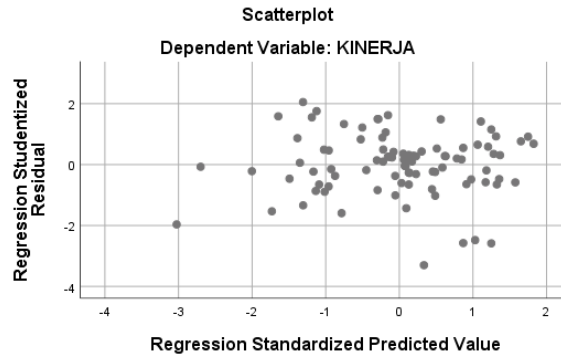
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,638 yang berada diantara interval 1.551 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatte Plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.487	3.487		8.742	.000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.248	.089	.284	2.779	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 30,487 + 0,248 X1$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 30,487 menggambarkan tingkat kinerja pegawai ketika variabel lingkungan kerja fisik tidak mengalami perubahan. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,248 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,248 poin, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Antara Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.122	3.691		6.535	.000
KOMUNIKASI	.402	.092	.422	4.361	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 24,122 + 0,402 X_2$. yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 24,122 merepresentasikan tingkat kinerja pegawai ketika variabel komunikasi tidak mengalami perubahan. Sementara itu, koefisien regresi komunikasi sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,402 poin, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Analisis Regresi Lineier Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.019	4.117		5.348	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.107	.094	.123	1.146	.255
	KOMUNIKASI	.350	.102	.368	3.426	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 22,019 + 0,107 X_1 + 0,350 X_2$ yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 22,019 menggambarkan jika Konstanta 22,019 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,019 point. Selanjutnya, jika Nilai koefisien 0,107 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,107 point, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dan yang terakhir jika Nilai koefisien 0,350 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Komunikasi (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,350 point.

Anaisis Koefisien Korelasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		LINGKUNGAN KERJA FISIK	KINERJA PEGAWAI
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Pearson Correlation	1	.284**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	90	90
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.284**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	90	90

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

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas diperoleh bahwa korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,284. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		KOMUNIKASI	KINERJA
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	.422**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Tangerang Selatan

KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,422. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400–0,599, artinya variabel Komunikasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.436 ^a	.190	.171	5.17277	.190	10.201	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI , LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,436 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.284 ^a	.081	.070	5.47927	.081

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel diatas, ditemukan koefisien determinasi sebesar 0,081. Dengan angka ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memberi dampak pada variabel kinerja Pegawai sebesar 8,1%, sementara sisa sebesar (100 – 8,1%) = 91,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.422 ^a	.178	.168	5.18194	.178

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel diatas, ditemukan koefisien determinasi sebesar 0,178. Dengan angka ini, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memberi dampak pada variabel kinerja Pegawai sebesar 17,8%, sementara sisa sebesar (100 – 17,8%) = 82,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.436 ^a	.190	.171	5.17277	.190

- a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI , LINGKUNGAN KERJA FISIK
Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian yang terdapat pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah 0,190. Dari sini, bisa disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan komunikasi memengaruhi kinerja pegawain sebanyak 19%. Sementara itu, sisanya, yang jumlahnya $(100-19\%) = 81\%$, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.487	3.487		8.742	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.248	.089	.284	2.779	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(2,779 > 1,987)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau $(0,007 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.122	3.691		6.535	.000
	KOMUNIKASI	.402	.092	.422	4.361	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(4,361 > 1,987)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.916	2	272.958	10.201	.000 ^b
	Residual	2327.906	87	26.758		
	Total	2873.822	89			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI , LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(10,201 > 3,10)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang rendah dan kontribusi pengaruh sebesar 8,1%, sedangkan komunikasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan tingkat hubungan sedang dan kontribusi pengaruh sebesar 17,8%. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan komunikasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan sedang dan kontribusi pengaruh sebesar 19%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik, sehingga peningkatan kualitas komunikasi dan perbaikan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alghifari, A. (2019). *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amelia, R., Rachmawati, D., & Siregar, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, M. (2016). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harjani Hefni. (2017). *Komunikasi dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malhotra, N. (2018). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan*. Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurhayati. (2018). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurmaitasari, D., et al. (2024). *Manajemen dan organisasi: Pendekatan konseptual dan praktis*. Bandung: Media Edukasi Indonesia.
- Prasetyo, D. (2021). *Perilaku organisasi dan lingkungan kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Santoso, S. (2019). *Statistik parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Tangerang Selatan

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. (2018). *Metode statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, D., et al. (2021). *Fungsi dan prinsip manajemen dalam organisasi*. Bandung: Media Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sumber Jurnal

- Amelia, R., et al. (2022). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 22–35.
- Fadilah, R., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Boga Utama Cinangka Depok. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5).
- Irfan, R. A., & Marlina, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan HAM Kota Depok. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Indah, C. N., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Tbk. Rayon Malang Kota. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Matondang, G. Y., & Darmadi. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kab. Tangerang Banten. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), Agustus 2025. E-ISSN 3047-7824
- Michael, H., & Meliza, J. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 9(2).
- Permana, M. I. S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di masa pandemi. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 15(1).
- Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3).
- Yeni, S., & Maharani, S. S. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai unit rawat jalan pada Rumah Sakit Umum Khidmat Sehat Afiat Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 305–312.