



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : -

Licences :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Article info : Received: Jan. 2024 ;

Revised : Feb.2024 ;

Accepted: April 2024

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

¹Siti Aesah , ²Endang Suprpti, ³Cicillia Dwi Rachma
¹dosen01223@unpam.ac.id, ²dosen00728@unpam.ac.id, ³cicillia.dwi@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Abstract: The purpose of this study is to determine the Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at the South Tangerang City Manpower Office both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods that are associative, with a population of 86 respondents and sampling using saturated samples. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. The results showed that Communication had a positive effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 20.832 + 0.516 X_1$, the correlation coefficient value of 0.748 means that the two variables have a strong level of relationship, the coefficient of determination has a contribution of 55.9%, and the hypothesis test obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ ($10.322 > 1.988$) which means H_{o1} is rejected and H_{a1} Accepted. Physical Work Environment has a positive effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 13.068 + 0.672 X_2$, the correlation coefficient value of 0.538 means that both variables have a moderate level of relationship, the coefficient of determination has a contribution of 28.9%, and the hypothesis test is obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ ($5.844 > 1.988$) which means H_{o2} rejected and H_{a2} Accepted. Communication and Physical Work Environment simultaneously positively affect Employee Performance with the regression equation $Y = 4.975 + 0.445 X_1 + 0.432 X_2$, the correlation coefficient value of 0.817 means that both variables have a very strong level of relationship to Employee Performance, the coefficient of determination has a contribution of 66.8%, and the hypothesis test obtained the F value of the table $> F$ is ($83.484 > 3.11$) which means H_{o3} rejected and H_{a3} accepted.

Keywords: Communication; Employee Performance; Physical Work Environment

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan populasi sebanyak 86 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 20,832 + 0,516 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 55,9%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,322 > 1,988$) yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,068 + 0,672 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,538 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 28,9%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,844 > 1,988$) yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 4,975 + 0,445 X_1 + 0,432 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,817 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 66,8%, dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($83,484 > 3,11$) yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Komunikasi; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja Fisik

A. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan instrumen organisasi untuk mengukur prestasi individu setiap pegawai tentang seberapa besar individu atau pegawai itu menunjukkan produktivitasnya sebagai kontribusi terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP ini sudah dilaksanakan sejak tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nanti hasil kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja yaitu setiap tingkah laku, sikap, dan tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (>91). Berikut ini hasil penilaian SKP Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan berdasarkan data pra survei : Penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50). Maka dapat dilihat dari beberapa hal yang belum optimal seperti rata-rata nilai sasaran kinerja pegawai dan penilaian perilaku tahun 2020 sebesar 87%, tahun 2021 80% dan tahun 2022 sebesar 90%. Hal ini menjadi suatu masalah yang tidak stabil dan apabila ini dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan pencapaian tujuan yang tidak maksimal.

Kesuksesan kinerja suatu instansi bisa dilihat dari kinerja yang diraih pegawai, sebab itu instansi meminta agar pegawainya menunjukkan hasil kinerja yang optimal (Marius, 2022) Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia baik instansi pemerintah maupun swasta perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja pegawainya. Diharapkan melalui strategi tersebut, komunikasi dan lingkungan kerja fisik serta kinerja pegawai menjadi lebih baik. Faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya tingkat kinerja pegawai tersebut yaitu komunikasi, dan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan komunikasi yang efektif agar organisasi tau apa yang dibutuhkan pegawai, selain itu komunikasi juga akan memudahkan pertukaran informasi yang relevan dengan pekerjaan dan akan memperbaiki pelaksanaan kerja organisasi. Sehingga untuk

berkomunikasi secara efektif dan berhasil, pegawai dan pimpinan harus belajar untuk menghormati satu sama lain dan menghargai serta memahami sebagai manusia yang berbeda.

Faktor lain juga yang diduga menjadi penyebab menurunnya tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Permasalahan yang terjadi pada seperti ruangan kerja nyaman hanya saja fasilitas seperti kursi yang kurang memadai, pencahayaan yang baik di setiap ruangan, dan hubungan kerja antar pegawai juga baik. Berikut tabel lingkungan kerja yang meliputi sarana dan prasarana di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan fasilitas sarana yang ada pada lingkungan kerja banyak yang sudah rusak berat atau tidak berfungsi terutama peralatan penunjang kerja seperti meja, kursi, komputer/laptop dan printer. Selain itu keadaan bangunan tempat kerja seperti ruang kerja, ruang arsip, toilet, musholla dan tempat wudhu yang tersedia masih kurang standar yang dibutuhkan sebuah instansi. Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada pegawai baik yang bersentuhan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja fisik terdapat peralatan yang kurang mendukung tentunya akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan menurunkan semangat kerja pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, sepertinya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini sangat mempengaruhi ketika pegawai tidak bisa memenuhi tugas yang sudah diberikan sesuai batas waktunya dan akan menghambat proses pelayanan kepada masyarakat. Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi.

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Tangerang Selatan ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Tangerang Selatan ?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Tangerang Selatan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Tangerang Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Tangerang Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Tangerang Selatan.

B. KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2018:67) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian dan kebutuhan akan informasi sangat penting untuk mempercepat tugas-tugas pekerjaan, mengeluarkan pendapat serta menyampaikan saran maupun keluhan sehingga karyawan merasa diperhatikan. Menurut Hamali (2018:224) mengatakan bahwa "Komunikasi adalah suatu tahap dari proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi- fungsinya memimpin pekerjaan."

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang nyaman maka pegawai dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Jayusman, dkk(2021:76) Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para karyawan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dan menurut pendapat Sedarmayanti (2017) "Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk fasilitas kerja yang digunakan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya."

Pengembangan Hipotesis

- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh positif antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat Penelitian

Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan yang beralamat di Jalan Raya Puspitek- Serpong No.1, RT. 018 RW. 005, Gedung Depot Arsip lantai 4&5, Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu mencakup seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan sebanyak 86 pegawai.

Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, dikarenakan jika populasi kurang dari 100 maka yang dijadikan sampel adalah seluruh populasi. Dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Tangerang

Selatan yang berjumlah 86 pegawai.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

Analisis Regresi Linier

- a. Regresi Linier Sederhana
- b. Regresi Linier Berganda

Analisis Koefisien Determinasi

- a. Koefisien Determinasi Sederhana
- b. Koefisien Determinasi Berganda

Uji Hipotesis

- a. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)
- b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

c. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
Komunikasi (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,341	0,212	Valid
2	0,574	0,212	Valid
3	0,507	0,212	Valid
4	0,627	0,212	Valid
5	0,507	0,212	Valid
6	0,626	0,212	Valid
7	0,547	0,212	Valid
8	0,581	0,212	Valid
9	0,560	0,212	Valid
10	0,632	0,212	Valid

Tabel 4.2
Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,471	0,212	Valid
2	0,446	0,212	Valid
3	0,571	0,212	Valid
4	0,450	0,212	Valid
5	0,571	0,212	Valid
6	0,596	0,212	Valid
7	0,511	0,212	Valid
8	0,436	0,212	Valid
9	0,586	0,212	Valid
10	0,332	0,212	Valid

Tabel 4.3
Kinerja Pegawai (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,491	0,212	Valid
2	0,556	0,212	Valid
3	0,597	0,212	Valid
4	0,530	0,212	Valid
5	0,473	0,212	Valid
6	0,529	0,212	Valid
7	0,476	0,212	Valid
8	0,355	0,212	Valid
9	0,360	0,212	Valid
10	0,491	0,212	Valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,744	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,646	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,635	0,600	Reliabel

Uji Regresi Linier

a. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.5
Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.832	2.099		9.923	.000
Komunikasi	.516	.050	.748	10.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada regresi tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 20,832 + 0,516 X1$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 20,832 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 20,832.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,516 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap

perubahan 1 unit padavariabel Komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahanpada Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,516.

Tabel 4.6
Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.068	5.020			2.603 .011
Lingkungan Kerja Fisik	.672	.115	.538	5.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada regresi tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 13,068 + 0,672 X2$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,068 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan KerjaFisik (X2) tidak ada, maka telah terdapatnilai Kinerja (Y) sebesar 13,068.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,672 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,672.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.975	3.550			1.401	.165
Komunikasi	.445	.046	.645	9.732		.000
Lingkungan Kerja Fisik	.432	.083	.346	5.216		.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi bergandasebagai berikut :

$$Y = 4,975 + 0,445 X1 + 0,432 X2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- $a = 4,975$ dapat diartikan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau (tidak mengalami perubahan) Kinerja (Y), maka hanya akan bernilai sebesar 4,975.
- $b1 = 0,445$ dapat diartikan bahwa jika Komunikasi (X1) bertambah, makaKinerja (Y) akan mengalami perubahan atau peningkatan sebesar 0,445 dengan asumsi nilai (konstant)tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).
- $b2 = 0,432$ dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami perubahan atau peningkatan sebesar 0,432 dengan asumsi nilai (konstant) tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X1).

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

a. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 4.8
Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.554	2.309

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi dengan nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,559 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kontribusi pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.9
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.281	2.932

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi dengan nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,289 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kontribusi pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 28,9% sedangkan sisanya sebesar 71,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan nilai koefisien determinasi secara simultan ditentukan dengan nilai *R square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

b. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 4.10
Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.660	2.016

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 yang dapat disimpulkan bahwa memiliki kontribusi pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.11
Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20.832	2.099		9.923	.000
Komunikasi	.516	.050	.748	10.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} (10,322) > t_{tabel} (1,988) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.12
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13.068	5.020		2.603	.011
Lingkungan Kerja Fisik	.672	.115	.538	5.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} (5,844) > t_{tabel} (1,988) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.13
Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	678.335	2	339.168	83.484	.000 ^b
Residual	337.200	83	4.063		
Total	1015.535	85			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai F_{hitung} (83,484) > F_{tabel} (3,11) dan nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara komunikasi Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan secara parsial, dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} (10,322) > t_{tabel} (1,988)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Nilai korelasi antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,748 atau 74,8%, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan secara parsial, dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} (5,844) > t_{tabel} (1,988)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Nilai korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,538 atau 53,8%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,975 + 0,445 X_1 + 0,432 X_2 + e$, Nilai Koefisien Korelasi secara simultan sebesar 0,817 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja (Y). Hasil dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,668 atau 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya $F_{hitung} (83,484) > F_{tabel} (3,11)$ atau nilai sig $0,00 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja

Saran

1. Pemimpin hendaknya mengembangkan komunikasi yang sudah ada dengan cara menciptakan hubungan dan kondisi kerja yang baik, selalu memberi arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan, memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks dan pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal. Hal ini berdasarkan dari pernyataan terendah dalam variabel Komunikasi (X1) yang menyatakan saya dapat memahami pesan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan.
2. Pemimpin seharusnya mengelola dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui lingkungan kerja yang baik serta memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menyampaikan keluhan kesahnyanya melalui komunikasi yang baik, apabila hal ini telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini berdasarkan dari pernyataan terendah dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang menyatakan suhu diruangan sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.
3. Pegawai seharusnya lebih berusahadalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya dan lebih menikmati tantangan yang sulit serta pencapaian tujuan hidup yang realistis. Hal ini berdasarkan dari pernyataan terendah dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) yang menyatakan kualitas kerja sayasudah sesuai SOP yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adammy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber dayamanusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan I)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Konsep dan Kinerja*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. msd, ww.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Edisi ke tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, Stephen P. Robbins & Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama , 2017.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Elviana, Eva. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), E-ISSN: 2830-7690
- Halim, M., & Meliza, J. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan. *Bis-a*, 9(02), E-ISSN: 2597-4394.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82, ISSN: 2302- 3171s.