



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN CICALENGA
KECAMATAN PAGEDANGAN KAB. TANGERANG BANTEN**

***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CICALENGA
VILLAGE, PAGEDANGAN DISTRICT, TANGERANG REGENCY, BANTEN***

Gebi Yantri Matondang¹, Darmadi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: gebyanmtd@gmail.com^{1*}, darma5915@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 09-07-2025

Revised : 10-07-2025

Accepted: 12-08-2025

Published : 14-08-2025

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of physical work environment and communication on employee performance at the Cicalengka Village Office, Pagedangan District, Tangerang Regency, Banten. The research method used is quantitative with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 78 respondents who are employees of the village office. The results show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a regression coefficient value of 0.511 and a significance level of 0.000 (< 0.05). This means that better physical working conditions—such as lighting, air circulation, and cleanliness—tend to improve employee performance. Furthermore, the communication variable also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.428 and a significance level of 0.000 (< 0.05). This suggests that message understanding, feedback, openness, and appropriate language usage contribute to more effective work. Simultaneously, the physical work environment and communication significantly affect employee performance, as evidenced by an F-value of 123.024 and a significance level of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.766, indicating that both independent variables explain 76.6% of the variation in employee performance, while the remaining 23.4% is influenced by other factors outside this study. Based on these findings, it is recommended that the village office continue to improve the quality of the physical work environment and strengthen internal communication systems to support optimal employee performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 78 responden yang merupakan pegawai kantor kelurahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,511 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja—seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan—maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Selanjutnya, variabel komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,428 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa pemahaman



pesan, umpan balik, keterbukaan, dan penggunaan bahasa yang tepat dalam komunikasi dapat meningkatkan efektivitas kerja. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 123,024 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 76,6% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak kelurahan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan memperkuat sistem komunikasi internal guna mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Berbagai aspek dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan, pemilihan warna, kualitas udara, tingkat kebisingan, dan elemen-elemen lainnya, secara signifikan berkontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik dan mendukung aktivitas sehari-hari, hal ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga dapat mengurangi rasa bosan yang sering muncul saat bekerja. Rasa bosan ini, jika tidak dikelola, dapat berdampak buruk, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat kesalahan, hingga terjadinya kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi, yang tidak hanya mendukung karyawan secara fisik tetapi juga memberikan dorongan emosional bagi mereka untuk bekerja lebih baik.

Untuk memahami tingkat pengaruh lingkungan kerja fisik dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten pada tahun 2024, telah dilakukan prasurvei kepada para pegawai. Data yang diperoleh melalui prasurvei ini memberikan gambaran mengenai kondisi fisik di lingkungan kantor serta membantu mengidentifikasi sejauh mana harapan pegawai terhadap lingkungan kerja telah terpenuhi.

Tabel 1.1
Variabel Kinerja Pegawai
Hasil survey kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Cicalengka Kecamatan
Pagedangan Kab.Tangerang Banten

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)
1.	Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standar.	34 (43,6%)	36 (46%)
		Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	30 (38,5%)	38 (48,7%)
		Pengetahuan kerja	Saya memahami tugas serta memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakannya.	32 (41,0%)	37 (47,4%)
		Pelaksanaan tugas	Saya menjalankan tugas sesuai prosedur dan tepat waktu.	35 (44,9%)	33 (42,3%)
		Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	36 (46,2%)	34 (43,6%)

Sumber. Hasil Observasi Kelurahan Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kab. Tangerang Banten 2024

Berdasarkan tabel 1.1 hasil menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif. Indikator **kualitas kerja** dan **tanggung jawab** mendapat persentase tertinggi yaitu **89,7%** responden yang *setuju* atau *sangat setuju*. Indikator lain seperti **kuantitas kerja**, **pengetahuan kerja**, dan **pelaksanaan tugas** juga menunjukkan hasil tinggi di atas **87%**.



Tabel 1.2
Variabel Komunikasi
Hasil Survey kondisi Komunikasi di Kantor Kelurahan Cicalengka
Kecamatan Pagedangan Kab.Tangerang Banten 2024

NO	Variabel	INDIKATOR	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)
2.	Komunikasi	Pemahaman Pesan	Saya dapat memahami dengan jelas setiap pesan atau instruksi yang disampaikan oleh atasan.	33 (42,3%)	37 (47,4%)
		Umpan Balik	Saya selalu mendapatkan tanggapan dari atasan setelah menyampaikan laporan atau masukan.	31 (39,7%)	36 (46,2%)
		Keterbukaan	Atasan dan rekan kerja terbuka dalam menerima saran maupun kritik.	30 (38,5%)	38 (48,7%)
		Kejelasan Pesan	Komunikasi yang terjadi pada tim kerja meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.	32 (41,0%)	36 (46,2%)
		Penggunaan Bahasa yang Tepat	Bahasa yang digunakan dalam surat atau pengumuman kantor tidak menimbulkan salah tafsir.	34 (43,6%)	35 (44,9%)

Sumber hasil observasi Kantor Kelurahan Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kab.Tangerang Banten 2024

Pada Tabel 1.2 berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap pola komunikasi di Kelurahan Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten, diketahui bahwa terjadi pergantian kepemimpinan secara berkala.

Tabel 1.3
Data Hasil Observasi
Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Cicalengka Kecamatan
Pagedangan Kab.Tangerang Banten 2024

No	Varibael	Indikator	Pernyataan	Sangat setuju(SS)	Setuju (S)
3.	Lingkungan kerja fisik	Pencahayaan yang memadai.	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup untuk menjalankan tugas sehari-hari.	45 (57,69%)	33 (42,31%)
		Sirkulasi udara yang baik.	Ruang kerja saya memiliki ventilasi udara yang memadai.	50 (64,10%)	28 (35,90%)
		Tata letak ruang kerja.	Penataan meja dan kursi kerja memudahkan saya dalam bekerja.	40 (51,28%)	38(48,72%)
		Dekorasi dan kebersihan.	Dekorasi ruangan kantor menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.	38 (48,72%)	40(51,28%)
		Kebisingan.	Saya jarang terganggu oleh suara bising saat bekerja di kantor.	55(70,51%)	23(29,49%)

Sumber hasil observasi Kantor Kelurahan Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kab.Tangerang Banten 2024

Pada Tabel 1.3 hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan telah dinilai baik oleh para responden. Mereka merasa pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dekorasi, dan kebersihan ruangan sudah memadai dan mendukung kenyamanan serta produktivitas kerja. Hal ini mencerminkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja telah memenuhi harapan karyawan.

Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti(2019:28) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok atau organisasi yang dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Arianto dan Kurniawan (2020:315) lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi seseorang baik sebagai individual atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan



2. Komunikasi

Komunikasi menurut Hasibuan (2022;46-48) mencakup proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mempengaruhi, memberikan pengetahuan, atau mengubah sikap serta perilaku orang lain. Dalam konteks organisasi, komunikasi sangat penting untuk memperjelas tujuan, meningkatkan koordinasi antar pegawai, serta menjaga hubungan interpersonal yang harmonis. Komunikasi dalam perusahaan dapat berlangsung secara formal maupun informal, baik melalui saluran lisan maupun tulisan

3. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2022:88-89) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi target dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam suatu periode tertentu



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis data secara sistematis guna memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai fenomena yang diteliti. Menurut Sugiono (2019:8) "penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disiapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak.



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Apakah ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup untuk menjalankan tugas sehari-hari.	0.517	0.220	Valid
2.	Apakah pencahayaan di kantor membuat saya merasa nyaman saat bekerja.	0.489	0.220	Valid
3.	Apakah ruang kerja saya memiliki ventilasi udara yang memadai.	0.724	0.220	Valid
4.	Apakah udara di dalam kantor terasa segar dan tidak pengap.	0.828	0.220	Valid
5.	Apakah penataan meja dan kursi kerja memudahkan saya dalam bekerja.	0.788	0.220	Valid
6.	Apakah tata letak fasilitas kantor memudahkan interaksi antarpegawai.	0.617	0.220	Valid
7.	Apakah kebersihan ruangan kerja selalu terjaga setiap hari.	0.759	0.220	Valid
8.	Apakah dekorasi ruangan kantor menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.	0.705	0.220	Valid
9.	Apakah saya jarang terganggu oleh suara bising saat bekerja di kantor.	0.694	0.220	Valid
10.	Apakah gangguan suara dari luar atau antarpegawai tidak mengganggu produktivitas saya.	0.341	0.220	Valid

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Apakah saya dapat memahami dengan jelas setiap pesan atau instruksi yang disampaikan oleh atasan.	0.789	0.220	Valid
2.	Apakah informasi yang saya terima dalam pekerjaan tidak membingungkan.	0.757	0.220	Valid



3.	Apakah saya selalu mendapatkan tanggapan dari atasan setelah menyampaikan laporan atau masukan.	0.757	0.220	Valid
4.	Apakah rekan kerja saya memberikan respon dengan cepat saat saya bertanya atau berdiskusi.	0.780	0.220	Valid
5.	Apakah saya merasa bebas menyampaikan ide atau pendapat dalam lingkungan kerja.	0.770	0.220	Valid
6.	Apakah atasan dan rekan kerja terbuka dalam menerima saran maupun kritik.	0.796	0.220	Valid
7.	Apakah pesan atau instruksi yang saya terima selalu disampaikan secara jelas dan tidak ambigu.	0.659	0.220	Valid
8.	Apakah komunikasi yang terjadi dalam tim kerja meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.	0.695	0.220	Valid
9.	Apakah atasan dan rekan kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami saat berkomunikasi.	0.661	0.220	Valid
10.	Apakah bahasa yang digunakan dalam surat atau pengumuman kantor tidak menimbulkan salah tafsir.	0.593	0.220	Valid

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel Komunikasi (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Apakah hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor.	0.823	0.220	Valid
2.	Apakah saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang rapi dan akurat.	0.893	0.220	Valid
3.	Apakah saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target harian.	0.706	0.220	Valid
4.	Apakah saya bekerja secara konsisten tanpa banyak menunda pekerjaan.	0.742	0.220	Valid
5.	Apakah saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan.	0.650	0.220	Valid



6.	Apakah saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang prosedur dan aturan kerja di kantor.	0.613	0.220	Valid
7.	Apakah saya dapat menjalankan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.	0.719	0.220	Valid
8.	Apakah saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan.	0.845	0.220	Valid
9.	Apakah saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja saya.	0.924	0.220	Valid
10.	Apakah saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan.	0.868	0.220	Valid

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,843	0,600	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,899	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,930	0,600	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabelitas konsisten internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik X₁ sebesar **0,843**, Komunikasi X₂ sebesar **0,899**, dan Kinerja Pegawai Y sebesar **0,930**. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengidikasikan bahwa seluruh item item memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

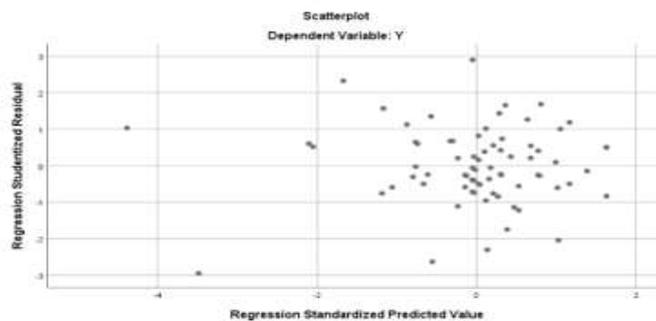
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,02320209
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,080
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- 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 SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikan adalah $0,05 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas data Scatterplot

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot 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 sebagai data penelitian.



c. Uji Autokolerasi

Tabel 4.2
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,675	,666	3,063	2,137

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Peneliti, Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan pada regresi ini bahwa nilai Durbin - Watson = 1,999 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,904	2,396		4,968	,000		
Lingkungan Kerja Fisik	,403	,120	,458	3,360	,001	,234	4,281
Komunikasi	,328	,115	,390	2,862	,005	,234	4,281

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari hasil data diatas dapat di simpulkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh 0,234 > 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh 4,281 < 10,00 maka dapat disimpulkan keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas

3. Uji Regresi Liner

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,904	2,396		4,968	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,403	,120	,458	3,360	,001
	Komunikasi	,328	,115	,390	2,862	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Nilai constanta adalah 11,904 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi (X₁ dan X₂ adalah 0) maka Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten ada sebesar 11,904 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X₁) adalah 0,403 artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) meningkat 1 dengan asumsi variabel Komunikasi (X₂) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten meningkat sebesar 0,403 hal tersebut menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai



- c. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) adalah 0,328 artinya jika variabel Komunikasi (X_2) meningkat 1 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten meningkat sebesar 0,328 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.9
Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,821 ^a	,675	3,063	,675	77,739	2	75	,000	

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

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2) sebesar 0,821 termasuk interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan anatar variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat

5. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square X_1, X_2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,675	,666	3,063

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

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.675 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Pegawai) dipengaruhi oleh variabel X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) dan variabel X_2 (Komunikasi) sebesar 67,5 %

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.13
Hasil Uji t (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,011	2,474		5,259	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,704	,061	,799	11,600	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 2025



Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut, Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten,. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dengan nilai sig 0,00 < 0,05

Tabel 4.27
Hasil Uji t (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,565	2,410		6,044	,000
	Komunikasi	,665	,059	,791	11,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut, Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai, Variabel Komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten,. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dengan nilai sig 0,00 < 0,05

Tabel 4.14
Hasil Uji Statististik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1458,919	2	729,459	77,739	,000 ^b
	Residual	703,761	75	9,383		
	Total	2162,679	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh melalui hasil statistik SPSS versi 26 ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama, variabel bebas terhaap variabel terkait digunakan uji F.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kab.Tangerang Banten,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,011 + 0,704 X_1$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,011 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 13,011. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,750 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh terhadap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai hasil korelasi variabel Pengembangan Karir (X₁) sebesar 0,799 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Untul nilai koefisien determinasi pada nilai R Square sebesar 0,639 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,639. Serta nilai



- t_{hitung} 11,600 > dari t_{tabel} 1,992 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,565 + 0,665 X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14,565 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Komunikasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 14,565. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,665 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh terhadap kenaikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai hasil korelasi variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,791 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**. Untuk nilai koefisien determinasi pada nilai R Square sebesar 0,626 yang artinya variabel Komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,626. Serta nilai t_{hitung} 11,269 > dari t_{tabel} 1,992 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima menandakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten
 3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier berganda $Y = 11,904 + 0,403 X_1 + 0,328 X_2$, Nilai regresi 0,403 X_1 (positif) artinya apabila Lingkungan Kerja Fisik (X_1) meningkat sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,403 (X_1) satuan. Untuk hasil nilai regresi 0,328 X_2 (positif) artinya variabel Komunikasi (X_2) meningkatkan sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,328 satuan. Untuk hasil nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2) sebesar 0,821 termasuk interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Untuk hasil nilai koefisien determinasi dari nilai R Square sebesar 0,675 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan 67,5%. Untuk nilai f_{hitung} 77,739 > f_{tabel} 3.12 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, artinya secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cicalengka yang berada di wilayah Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Sunarto, Universitas Pamulang; Vol. 2, No. 2/ Juni 2022.
- Adrianto (2022) Vol. 3 No.2 Fathan Arif, Abdul Azis, Susilawati. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 6, No.4, 2023.
- Afandi,P.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alivia Sugiana, Vol. 3 No. 4 (2023). Rahmadhani Nabillah Caraka1, Abdul Azis Universitas Pamulang Volume 1, No 2 – Januari 2024
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danar Rizky Prabandaru. Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol.1, No.3 22 Oktober 2024.
- Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Fisik_Komunikasi_Interpersonal_dan_Disiplin_Kerja_Terha



- dap_Kinerja_Guru_MTS_Negeri_6_Kediri
- Gunawan, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. 23-24
- Hariyanto,D.(2021).Pengantar Ilmu Komunikasi.Sidoarjo:UMSIDA PRESS.
- Hasibuan (2020:6-7).Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan kabupaten kuningan.Sumber Daya Manusia,stei repository (2020)9(2017)4-19
- Iis Rahayu Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol.1, No.3 September 2022.
- Kusumadewi ,R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar. Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1). 510-5521
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Produser Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka Jabar.Enterpreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 510-521.
- Lovie Angela Priscillia VOL. 1. NO. 3 (2022).
- Nurmin Arianto,Ria Septiani. Vol. 1 No. 2 (2021). Pengaruh Motivasi danLingkungan KerjaFisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT_AJS
- Permadi,A.D.,& Wiranti,S.(2022).Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. DIMAMU, 1(2). ISSN: 2809-2228
- Pohan,D.D., & Fitria, U. S. (2021) Jenis-jenis Komunikasi.Journal Education Research and Social Studies,2(3),45-79
- Purwanto,D.(2019).Komunikasi Bisnis,Jakarta.Erlangga.
- Putra,I.W.R.S.,& Adnyani,I.G.A.D. (2019).Pengaruh Komunikasi,Budaya Organisasi,dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Keuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. E-Jurnal Manajemen,8(4). ISSN: 2302-8912
- Rifai'i(2019:6) Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi.Jurnal ekonomedia(2019)8(1)1689-1699
- S.P. Hasibuan, H. (2020). Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. BHaHandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono.(2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung:Alfabeta
- Supriyanto,Heri. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan LPP Radio Republik Indonesia ". Jurnal Administrasi Bisnis,Vol.58 No.1, Halaman 141-146
- Wibowo,N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik,Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen,Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA),4(3),387-398