

---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANGERANG

Ahmad Tiaz Gozali<sup>1</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
tiazgozel@gmail.com, dosen02160@unpam.ac.id

---

### Article Info

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

**JM Classification:**  
Accessible

**DOI:**  
<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.79>

---

### Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of non-physical work environment and communication on employee performance at Tangerang City Hospital. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and obtained a sample of 83 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that the non-physical work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 15.862 + 0.592X_1$ , a correlation coefficient of 0.622 with a determination coefficient of 38.7% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.153 > 1.990)$ . Communication has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.600 + 0.680X_2$ , a correlation coefficient of 0.712 with a determination coefficient of 50.7% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(9.121 > 1.990)$ . Non-physical work environment and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.174 + 0.293X_1 + 0.505X_2$ . The correlation coefficient value is 0.754 and the determination coefficient is 56.8% while the remaining 43.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the calculated F value  $> F_{table}$  or  $(52.680 > 2.720)$ .

---

### I. PENDAHULUAN

Saat ini layanan kesehatan kepada masyarakat yang diberikan oleh pemerintah, antara lain sangat beragam yang dapat dilakukan di Puskesmas dan Rumah Sakit. Didirikannya layanan kesehatan tersebut agar dapat menunjang kesehatan masyarakat secara luas, baik yang mampu maupun kurang mampu. Dengan didirikannya fasilitas layanan kesehatan oleh

pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Salah satu layanan kesehatan yang penting adalah Rumah Sakit.

Rumah Sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak Rumah Sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.983/Men.Kes/SK/XI/1992). Rumah Sakit tidak hanya sekedar menampung orang sakit saja melainkan harus lebih memerhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya.

RSUD Kota Tangerang merupakan Rumah Sakit negeri kelas C non kelas yang terletak di daerah Tangerang. Sebagai Rumah Sakit yang sudah cukup lama beroperasi dituntut untuk terus memberikan pelayanan yang baik demi terciptanya kepuasan pasien, karena banyaknya data komplain yang diterima oleh pihak Rumah Sakit pada poli gigi. Berikut data komplain yang diterima oleh pihak Rumah Sakit.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga pegawai memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Kusjono (2019) bahwa tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya.

RSUD Kota Tangerang menilai kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pada pegawai yang bersangkutan sehingga akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki pegawai.

Adapun hasil penilaian kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Tahun 2020-2024**

No	Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	86,2%	82,6%	85,4%	83,4%	75,4%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	74,8%	70,6%	71,2%	76,3%	74,4%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan pegawai	100%	77,5%	77,3%	81,5%	81,4%	68,2%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,4%	81,6%	85,5%	68,8%	68,7%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	77,3%	75,8%	81,8%	76,2%	75,8%
Capaian Rata-Rata			79,4%	77,6%	81,1%	77,2%	72,5%
Kriteria			Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: RSUD Kota Tangerang, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

Lingkungan kerja non fisik mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik non fisik yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Suryani (2019) bahwa dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan pegawai, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memiliki pengaruh yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan memiliki pengaruh kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Kondisi yang terjadi di RSUD Kota Tangerang menunjukkan beberapa indikator yang kurang mendukung seperti yang penulis lakukan dengan kegiatan prasurvey sebanyak 30 pegawai dimana penilaian pegawai dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Lingkungan Kerja Non Fisik RSUD Kota Tangerang**

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1.Struktur kerja	Kebijakan yang diambil organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	30	19	63,3%	11	36,7%
2.Hubungan antara atasan dengan bawahan	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	30	20	66,7%	10	33,3%
3.Kerjasama antar pegawai	Selama ini antar pegawai mampu berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	30	21	70,0%	9	30,0%
4.Perhatian dan dukungan pemimpin	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggungjawabnya dengan baik	30	23	76,7%	7	23,3%
5.Kerjasama antar bagian dalam Pekerjaan	Kerjasama antar unit kerja pegawai selama ini terjalin dengan baik	30	22	73,3%	8	26,7%
Rata-rata			21	70,0%	9	30,0%

Sumber: Prasurvey, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan pegawai berdasar hasil prasurvey terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan

perbaikan. Indikator tersebut diantaranya struktur kerja yang memberikan tanggapan kurang setuju mencapai 36,7%, dengan penugasan disertai kebijakan yang diambil sering membuat bingung pegawai sehingga sering membuat pegawai merasa pelaporan pekerjaan berbelit-belit sehingga pegawai merasa bosan dengan pekerjaan dan kurang termotivasi untuk bekerja secara efektif. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi, kualitas, dan keberhasilan atau tugas yang sedang dilakukan.

Sangat jelas bahwa terkait lingkungan kerja masih harus diperbaiki agar tercipta suasana lingkungan kerja non fisik tempat bekerja yang yang baik sehingga pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya sehingga semuanya memiliki peran dalam meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang penulis duga sebagai akibat dari menurunnya kinerja adalah komunikasi yang dibangun masih kurang maksimal. Komunikasi merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan, komunikasi dalam organisasi dimaknai sebagai suatu proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara pegawai dengan pegawai ataupun antara pegawai dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Komunikasi memiliki peran dalam membantu pegawai mencapai tujuan perusahaan, serta mengimplementasikan dan mengoordinasikan aktivitas organisasi yang ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Jika komunikasi dalam sebuah institusi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka institusi tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu institusi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Azwina (2020) bahwa komunikasi organisasi tidak hanya terjadi antarpegawai tetapi juga antarabagian dalam struktur organisasi baik secara horizontal maupun secara vertikal. Secara vertikal komunikasi organisasi terjadi antara pimpinan dengan bawahannya.

Untuk memperoleh data terkait dengan komunikasi, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan menyebar kuesioner kepada 30 pegawai dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Komunikasi RSUD Kota Tangerang**

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Pengetahuan	Perusahaan menempatkan pegawai sesuai pengetahuan yang dimilikinya	30	16	53,3%	14	46,7%
2. Pemahaman informasi	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap sesama rekan kerja	30	21	70,0%	9	30,0%
3. Ketrampilan	Perusahaan sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan pegawai	30	22	73,3%	8	26,7%

4.Sikap	Perusahaan selalu mendorong pegawai saling memiliki sikap kerjasama	30	22	73,3%	8	26,7%
5.Kemampuan berkreasi	Pegawai diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			21	69,3%	9	30,7%

Sumber: Prasurvey, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan pegawai berdasar hasil prasurvey terkait komunikasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Kondisi di atas harus segera diperbaiki agar penyampaian perintah terkait pekerjaan dapat dibangun dengan baik agar pegawai mampu melaksanakan secara baik dan mampu memberikan *feedback* pada kebijakan perusahaan. Komunikasi yang dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Selain itu juga penting membangun komunikasi yang lebih efektif dalam mengimplementasikan kebijakan yang dibuat manajemen sehingga kinerja yang ditetapkan akan tercapai.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:16) “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:36) “Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### 2. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2019:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Selanjutnya Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai RSUD Kota Tangerang yang berjumlah 500 pegawai.

### 3. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel adalah pegawai RSUD Kota Tangerang yang berjumlah 83 pegawai.

Menurut Sugiyono (2020:87) berpendapat “dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan tehnik slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan”. Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 0,10 (10%)

Mengacu pada rumus slovin di atas, maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{500}{1 + 500 \times (0.10)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 5.00}$$

$$n = \frac{500}{6.00} \quad n = 83,33 \text{ (dibulatkan menjadi 83 responden).}$$

### 4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer, seperti observasi, kuesioner, serta data sekunder melalui dokumentasi dan studi kepustakaan.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (analisis regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi), serta pengujian hipotesis.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Regresi Linier.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.862	3.099		5.118	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.592	.083	.622	7.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,862 + 0,592X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,862 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15,862 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,592 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,592 poin.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.600	2.790		4.516	.000
	Komunikasi (X2)	.680	.075	.712	9.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,600 + 0,680X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,600 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,600 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,680 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,680 poin.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**  
**dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.174	2.934		2.786	.007
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.293	.087	.309	3.382	.001
	Komunikasi (X2)	.505	.087	.529	5.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,174 + 0,293X1 + 0,505X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,174 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1)

dan komunikasi (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,174 poin.

- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,293 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,293 poin.
- 3) Nilai koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,505 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,505 poin.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

**Tabel 1.7**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Lingkungan Kerja(X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	.6222**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.6222**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,622 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Komunikasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=83

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik**  
**(X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.568	.558	2.539

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengujian Hipotesis.

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini

digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t hitung* > *t tabel* : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai *t hitung* < *t tabel* : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak .

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t tabel* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom) } \alpha = \text{tarif nyata 5\%}$$

$df = (n-2)$ , maka diperoleh  $(83-2) = 81$ , maka  $t_{tabel} = 1,990$  (*t tabel* terlampir) Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau signifikansi < 0,05.

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{o1} : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.11**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.862	3.099		5.118	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.592	.083	.622	7.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau  $(7,153 > 1,990)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000

< 0,050). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

### b) Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{o2}$  :  $\rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

$H_{a2}$  :  $\rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.12**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.600	2.790		4.516	.000
Komunikasi (X2)	.680	.075	.712	9.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,121 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

### b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(83-2-1) = 80$ , jadi  $F_{tabel} = 2,720$  ( $F_{tabel}$  terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < 0,050$ . Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_{1,2} = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$  Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

**Tabel 1.13**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.379	2	339.689	52.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	515.850	80	6.448		
	Total	1195.229	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(52,680 > 2,720)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

#### IV. KESIMPULAN

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,862 + 0,592X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,622 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,7% dan

uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,153 > 1,990$ ). Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,600 + 0,680X_2$  nilai korelasi sebesar 0,712 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,121 > 1,990$ ). Dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,174 + 0,293X_1 + 0,505X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $52,680 > 2,720$ ). Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri Priadi, Aden Prawiro Sudarso, & Taufan Wais Al Qorni. (2021). Hubungan Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Mulia Buana Bogor Jawa Barat.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3).