

Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Muhamad Alvidan^{1*}, Sunardi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
muhamadalvidann@gmail.com¹, dosen00440@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received Jan 1, 2026

Revised January 25, 2026

Accepted January 31, 2026

Kata Kunci:

Komunikasi Internal;
Lingkungan Kerja Fisik;
Kinerja Pegawai

Key words:

Internal Communication;
Physical Work
Environment; Employee
Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27, melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komunikasi internal (X_1) sebesar $19,660 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $11,017 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi $Y = 3,381 + 0,746X_1 + 0,182X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 84,9%, sementara sisanya 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai F_{hitung} sebesar $216,676 > F_{tabel} 3,12$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komunikasi internal (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine the influence of internal communication and the physical work environment on employee performance at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BBMKG) Region II South Tangerang. This research employs a quantitative method using a saturated sampling technique involving 80 respondents. Data were collected using questionnaires and analyzed through SPSS version 27, using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation), as well as multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and f-test). The results show that the t_{count} value for internal communication (X_1) is $19.660 > t_{table} 1.991$ with a significance level of $0.001 < 0.05$, indicating that internal communication has a positive and significant effect on employee performance. The t_{count} value for the physical work environment (X_2) is $11.017 > t_{table} 1.991$ with a significance level of $0.001 < 0.05$, meaning that the physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Based on the data analysis, the regression equation obtained is $Y = 3.381 + 0.746X_1 + 0.182X_2$, with a correlation coefficient (R) of 84.9%, while the remaining 15.1% is influenced by other factor outside this study. The F_{count} value is $216.676 > F_{table} 3.12$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. Thus, the findings indicate that internal communication (X_1) and the physical work environment (X_2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

***Korespondensi:**

Muhamad Alvidan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
muhamadalvidann@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi organisasi yang semakin kompleks dan dinamis menuntut setiap organisasi untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Menurut Rosita dkk. (2024:23) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan merupakan unit pelaksana teknis yang memiliki peran penting dalam menyediakan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika di beberapa provinsi di Indonesia. Tingginya kebutuhan akan data yang cepat dan akurat menuntut pegawai BBMKG bekerja secara profesional, terkoordinasi, dan responsif terutama pada situasi darurat seperti peringatan dini bencana alam.

Dalam konteks organisasi publik, tuntutan globalisasi, perkembangan teknologi, dan meningkatnya ekspektasi masyarakat menjadikan peningkatan kinerja pegawai sebagai aspek strategis yang perlu mendapat perhatian. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, karena kualitas hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu serta dukungan lingkungan organisasional. Menurut Indrastuti (2020:107) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa komunikasi internal di lingkungan BBMKG Wilayah II belum berjalan optimal, baik pada komunikasi arah atas, arah bawah, maupun horizontal. Lebih dari 61% pegawai merasa komunikasi tidak efektif, terutama terkait kurangnya transparansi, umpan balik, dan koordinasi antarbagian. Menurut Harahap dkk. (2021:87) mengatakan bahwa komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang terjadi dan dilakukan oleh individu dalam internal perusahaan baik secara formal maupun informal. Komunikasi internal merupakan interaksi dan pertukaran informasi antaranggota perusahaan agar setiap individu memperoleh pemahaman yang jelas dari proses komunikasi tersebut.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja fisik seperti distribusi pendingin ruangan, tata letak ruang, dan ketersediaan fasilitas kerja masih memerlukan perbaikan. Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif membantu mempercepat alur informasi dan meningkatkan koordinasi, sedangkan lingkungan kerja fisik yang kondusif mendukung kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif 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.

Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert yang diberikan kepada seluruh pegawai sebagai responden. Populasi penelitian adalah 80 pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, dan karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan secara statistik dengan bantuan SPSS versi 27 untuk menguji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t, dan uji f.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual atau selisih antara nilai yang diprediksi dan nilai yang sebenarnya dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test*. Melalui uji ini dapat diketahui apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Interpretasi dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan dari pengujian. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dianggap berdistribusi normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.30584535	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.072	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.254	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.243
		Upper Bound	.265

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 1., hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih tinggi dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik memerlukan variabel bebas yang berdiri sendiri dan tidak saling mempengaruhi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, serta koefisien korelasi antar variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 atau tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami multikolinieritas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_KOMUNIKASI_INTERNAL	.418	2.392
	X2_LINGKUNGAN_KERJA_FISIK	.418	2.392

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

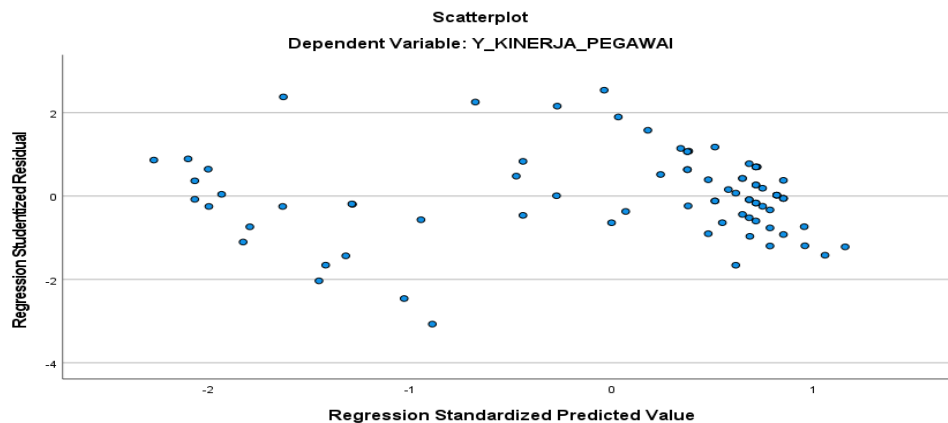
Berdasarkan tabel 2., nilai Tolerance untuk variabel Komunikasi Internal (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) masing-masing sebesar 0,418, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel adalah 2,392, yang masih berada jauh di bawah batas maksimum 10. Dengan



demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varians residual yang sama atau tidak antar pengamatan. Jika varians residual bersifat tetap atau konstan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians residual berubah-ubah, disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, mengelompok, atau bergerak naik turun, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan gambar 1., terlihat bahwa grafik scatter plot titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti naik turun, bergelombang, maupun mengelompok pada satu area tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara residual pada suatu periode dengan residual pada periode sebelumnya dalam model regresi. Jika residual saling berhubungan, maka terjadi autokorelasi yang dapat memengaruhi ketepatan dan keandalan model regresi. Pengujian ini menggunakan metode *Durbin-Watson* (DW), dengan ketentuan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif apabila nilai DW berada pada rentang 1,55 hingga 2,46 atau mendekati angka 2. Nilai Durbin-Watson yang berada dalam rentang tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi, sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.845	2.33560	1.775

a. Predictors: (Constant), X2_LINGKUNGAN_KERJA_FISIK, X1_KOMUNIKASI_INTERNAL

b. Dependent Variable: Y_KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 3., terlihat bahwa nilai Durbin Watson = 1.775 yang berada pada rentang DU (1.6882) < DW (1.775) < (4 - DU = 2.3118), nilai D-W menurut tabel dengan n = 80 dan k = 2

didapat angka $dl = 1.5859$ dan $du = 1.6882$. Dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif antar residual.

Uji Regresi Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk melihat dan mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antar variabel, tetapi juga untuk memprediksi sejauh mana variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen secara simultan. Penentuan pengaruh dalam regresi berganda dilihat dari nilai koefisien regresi (B) dan nilai signifikansi (Sig.). Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.381	1.808		1.870	.065
	X1_KOMUNIKASI_INTER NAL	.746	.067	.758	11.076	<.001
	X2_LINGKUNGAN_KERJ A_FISIK	.182	.062	.202	2.949	.004

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4., hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,381 + 0,746X_1 + 0,182X_2$. Nilai konstanta sebesar 3,381 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi internal (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja pegawai (Y) berada pada angka 3,381. Koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_1) sebesar 0,746 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan komunikasi internal sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,746 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,182 juga bernilai positif, sehingga setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,182 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Selain itu, kedua variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik, dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dianggap semakin baik apabila mendekati angka 1. Semakin besar nilai R^2 , semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.845	2.33560

a. Predictors: (Constant), X2_Lingkungan_Kerja_Fisik, X1_Komunikasi_Internal

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 5., diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,849 atau 84,9%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 84,9%, sementara sisanya 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji ini bertujuan menguji signifikansi pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Uji T Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.381	1.808		1.870	.065
	X1_KOMUNIKASI_INTERNAL	.746	.067	.758	11.076	<.001
	X2_LINGKUNGAN_KERJA_FISIK	.182	.062	.202	2.949	.004

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 6., hasil uji parsial (uji t) pada variabel komunikasi internal terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 11,076 $> t_{tabel}$ 1,991, serta nilai signifikansi 0,001 $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja fisik juga menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,949 $> t_{tabel}$ 1,991, serta nilai signifikansi 0,004 $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu komunikasi internal (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2), terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F adalah metode yang digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini penting untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak dan signifikan secara simultan. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Selain itu, model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan tidak signifikan apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2363.951	2	1181.975	216.676	<.001 ^b
	Residual	420.037	77	5.455		
	Total	2783.987	79			

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), X2_LINGKUNGAN_KERJA_FISIK, X1_KOMUNIKASI_INTERNAL

Sumber: Data diolah SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 7., diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 216,676 > F_{tabel} sebesar 3,12 dan dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < nilai Sig. 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Melalui regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 4,560 + 0,897X_1$, yang menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,897. Nilai korelasi 0,912 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai $R^2 = 0,832$ berarti komunikasi internal mampu menjelaskan 83,2% variasi kinerja pegawai. Uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 19,660 > t_{tabel} 1,991$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan H_01 ditolak dan H_{11} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hakim (2025:903) dan Hidayat (2021:72) yang sama-sama menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antar pimpinan, bawahan, dan rekan kerja mampu menciptakan koordinasi yang baik, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kerja sama. Dengan demikian, penguatan komunikasi internal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 12,488 + 0,703X_2$, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,703. Nilai korelasi 0,780 mengindikasikan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai, sedangkan koefisien determinasi $R^2 = 0,849$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik bersama variabel terkait mampu menjelaskan 84,9% variasi kinerja pegawai. Uji t menghasilkan dengan $t_{hitung} 11,017 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. $t_{hitung} 11,017$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,991$. Hal ini membuktikan H_02 ditolak dan H_{12} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Aulia & Ariyanto (2022:554) serta Mogi, Rahayu & Aesah (2024:51), yang sama-sama menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa lingkungan

kerja fisik yang baik, meliputi kenyamanan, pencahayaan, tata ruang, dan fasilitas dapat meningkatkan konsentrasi, efisiensi, dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik menjadi faktor penting dalam upaya BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pelayanan publik yang optimal.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 3,381 + 0,746X_1 + 0,182X_2$, yang berarti peningkatan pada kedua variabel independen akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi $R = 0,921$ menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi $R^2 = 0,849$ mengindikasikan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 84,9% variasi kinerja pegawai. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 216,676 > F_{tabel} 3,12$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan H_03 ditolak dan H_{13} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan temuan Febiola, Nugraha & Hadi (2024:872) yang menyatakan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif dan lingkungan kerja fisik yang mendukung merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang terbuka memperkuat koordinasi, sementara lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan fokus dan produktivitas. Dengan pengembangan pelatihan teknis, pembinaan rutin, serta sistem kerja yang lebih terstruktur, BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan dapat memperkuat efektivitas kerja dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan, sebagai berikut:

1. Hasil analisis data, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $19,660 > t_{tabel}$ sebesar $1,991$ dan tingkat signifikansi $0,001 <$ nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{11} diterima, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif menciptakan koordinasi, motivasi, dan kerja sama yang baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja kerja pegawai.
2. Hasil analisis data, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $11,017 > t_{tabel}$ sebesar $1,991$ dan tingkat signifikansi $0,001 <$ nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{12} diterima, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan bebas gangguan mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta mendukung kinerja pegawai.
3. Hasil analisis data, $Y = 3,381 + 0,746X_1 + 0,182X_2$. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,921$. Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,849$ atau $84,9\%$. Hal ini berarti komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $84,9\%$, sementara sisanya $15,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $216,676 > F_{tabel}$ sebesar $3,12$ dan dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 <$ nilai Sig. $0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{13} diterima, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Komunikasi internal yang efektif menciptakan koordinasi yang baik, sedangkan lingkungan kerja fisik yang nyaman mendorong efisiensi dan kualitas kerja. Peningkatan kinerja akan tercapai apabila organisasi mampu menjaga keseimbangan antara komunikasi internal yang terbuka, lingkungan kerja fisik yang mendukung, serta pemahaman kerja yang jelas di antara pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakarta Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(6), 1430-1439.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 2(4), 554-570.
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: UAD Press.
- Claudio, M. A., & Guruh, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *JIIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2(8), 15209-15222.
- Fachrurazi, dkk. (2022). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Cendikia Mulia Mandiri.
- Febiola, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Assurance STO Telkom Johar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(4), 865-873. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiib>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, M., R. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Maya Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01(04), 899-904.
- Harahap, S. M., Rizki, J. W. S., & Siregar, E. Z. (2021). *Strategi Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenada.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10 (1), 58-75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnalmdms>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Indartini, M., Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda. Klaten: Lakeisha.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Edisi Revisi*. Pekanbaru: UR Press.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Krisnandi, H., dkk. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Lilyana, B., Yusa, V. D., & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(3), 163-170.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Marniati, Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 44-53. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123>
- Nainggolan, H., Agustina, N., Handayani, L., & Syam, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT Elnusa Petrofin

- Cabang Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 25(1), 37-49. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/issue/view/388
- Permana, W. S., & Yulianti, R.R. M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT L'essential Tangerang Selatan, *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(3), 39-48.
- Prathomo, J., Sahwan, & Wahyuni. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SULTENG Cabang Tolitoli. *Economics And Business Management Journal (EMBJ)*, 1(2), 72-81. <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/download/19/21>
- Puspayanti, N. K. A., Saputra, G. A., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Warna Jaya Abadi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1632-1643.
- Qosidah, N. (2023). *Strategi Dalam Komunikasi Bisnis*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 15-30. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37>
- Rastana, I., M., S., Mahayasa, I., G., A., & Premayani, N., W., W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-843. <https://doi.org/10.24114/plans.v1i1i.9598>
- Rosita, S., dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Wida Publishing.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Rajawali Pers.
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018) *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus Edisi 2*. Yogyakarta: CV. ABSOLUTE MEDIA.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai sipil, cetakan kelima*. Refika Aditama.
- Siregar, R. T., dkk. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifuddin, Saudi, I. A. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center.
- Trihastuti, A. E. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi, I., S. & Gandung, M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Crystalys Property Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3 (4), 732-744.