

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.

4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Kota Tangerang.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang didirikan sebagai upaya tindak lanjut Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat Kota Tangerang, yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pengembangan pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang adalah pelayanan berdasarkan standar Rumah Sakit Umum kelas C Non Kelas dengan kapasitas 218 TT yang dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang berlokasi di pusat Kota Tangerang tepatnya di Jl. Pulau Putri Raya No. 101 Kelurahan kelapa Indah Kecamatan Tangerang. Pembangunan fisik RSUD telah dibuat dengan memperhatikan zoning dan rencana alur pelayanan sehingga tidak menyalahi aturan standar persyaratan yang ditetapkan oleh Kementrian Kesehatan RI, yang aman bagi pasien dan pelanggan, serta efektif dan efisien. Pelayanan rumah sakit melihat dan mengacu kepada sumber daya yang ada akan memberikan keuntungan kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang dibangun tahun 2012 dan selesai pembangunannya pada tahun 2013, berdiri di atas lahan seluas 14.000M² dengan luas bangunan 23.743 M² dengan tinggi bangunan 8 lantai adalah merupakan Rumah Sakit Tipe C Non Kelas. RSUD Kota Tangerang memiliki 15

Instalasi yaitu Instalasi gawat darurat, Instalasi Rawat Jalan dengan 4 bidang spesialisasi dasar dan 8 bidang spesialisasi tambahan, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Intensif, Instalasi Bedah, Instalasi Kebidanan, Instalasi Hemodialisa, Instalasi Radiologi, Instalasi Laboratorium, Instalasi Farmasi, Instalasi Rehabilitasi Medik, Instalasi Pemulanan Jenazah, Instalasi Gizi, Instalasi Rekam Medis dan IPSRS.

Berdasarkan SK Walikota No 445/Kep.87-RSUD/2014, tertanggal 30 Januari 2014, RSUD Kota Tangerang ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status BLUD penuh dan telah diresmikan oleh Walikota H. Arief R Wismansyah pada tanggal 10 Maret 2014 dengan dihadiri oleh tokoh-tokoh masyarakat Kota Tangerang. Penyerahan sertifikat penetapan kelas RSUD Kota Tangerang dilakukan oleh Menteri Kesehatan RI pada tanggal 23 Juli 2014. Pada Bulan Mei 2017, RSUD Kota Tangerang telah meraih akreditasi Rumah Sakit dengan predikat "Paripurna" versi 20122. Dalam mengembangkan pelayanan, RSUD Kota Tangerang saat ini telah membuka sebanyak 30 poli klinik rawat jalan.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD Kota Tangerang.

a. Visi:

“Terwujudnya RSUD Kota Tangerang sebagai Rumah Sakit rujukan yang berdaya saing dan berahlakul karimah “. Makna dari visi tersebut adalah bahwa RSUD akan menjadi pusat pelayanan rujukan terutama bagi masyarakat Kota Tangerang dan sekitarnya dengan sarana prasarana dan sumber tenaga kesehatan yang berkualitas serta berahlak mulia.

b. Misi:

- 1) Menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau dan terpercaya.

2) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pelatihan dan penelitian Kesehatan.

3) Mewujudkan Rumah Sakit yang aman dan nyaman

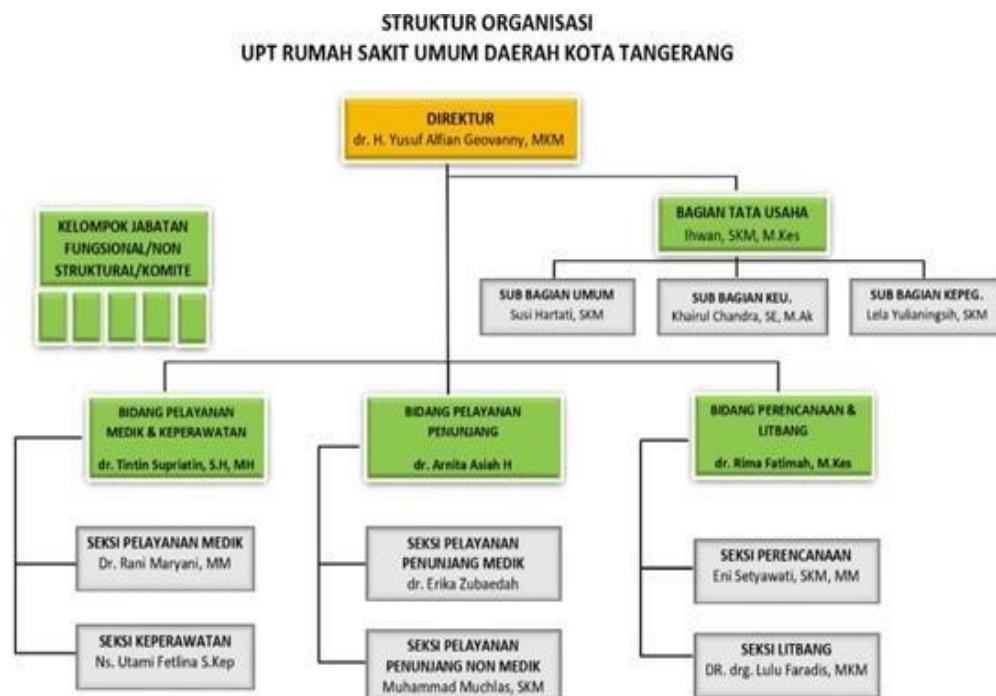
c. Budaya Kerja:

Budaya kerja/etos kerja RSUD Kota Tangerang dalam memberikan pelayanan utamakan 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun

4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Tangerang.

1. Struktur Organisasi.

Berikut ini struktur yang ada di RSUD Kota Tangerang adalah sebagai berikut:



Sumber: RSUD Kota Tangerang, 2025.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSUD Kota Tangerang

2. Uraian Tugas Masing-Masing Jabatan.

a. Direktur.

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait memimpin, menyusun kebijaksanaan, membina, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan penyelenggaraan rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Kelompok Jabatan Fungsional/Non Fungsional.

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait pengkoordinasian pelayanan penunjang, pengusulan kebutuhan, dan pembinaan/pengawasan mutu pelayanan

c. Bidang Tata Usaha

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait menyelenggarakan sebagian tugas Direktur dalam lingkup ketatausahaan. Ini meliputi penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta evaluasi dan pelaporan

d. Sub Bagian Umum

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait melaksanakan sebagian tugas Bagian Tata Usaha di bidang administrasi umum. Ini meliputi pengelolaan urusan surat-menyurat/tata naskah, rumah tangga, perpustakaan, kearsipan, keprotokolan, dan kehumasan, serta pengelolaan pembinaan dan pengembangan pegawai

e. Sub Bagian Keuangan

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait melaksanakan sebagian

tugas Bagian Tata Usaha di bidang administrasi keuangan. Sub Bagian Keuangan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan administrasi keuangan di rumah sakit, termasuk pengelolaan anggaran, pendapatan, pengeluaran, dan laporan keuangan.

f. Bidang Pelayanan Medik Dan Keperawatan

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau, dan terpercaya, serta kegiatan pendidikan, pelatihan, dan penelitian kesehatan. Berperan dalam mewujudkan rumah sakit yang aman dan nyaman bagi pasien. Bidang ini membawahi: Seksi Pelayanan Medik, Seksi Keperawatan

g. Bidang Pelayanan Penunjang

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait memastikan kelancaran berbagai pelayanan yang mendukung kegiatan medis dan keperawatan, serta memastikan kualitas pelayanan baik. Bidang ini membawahi: Seksi Pelayanan Penunjang Medik, Seksi Pelayanan Penunjang Non Medik

h. Bidang Perencanaan Dan Litbang

Memiliki tugas dan tanggung jawab utama terkait menyusun program dan kegiatan di lingkup RSUD, serta melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan. Bidang ini juga bertanggung jawab untuk menyusun Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Anggaran Rumah Sakit, serta melakukan pembinaan dan pengendalian perencanaan. Bidang ini membawahi: Seksi Perencanaan, Seksi Litbang.

4.2 Hasil Penelitian.

4.2.1 Analisis Deskriptif.

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	42.2	42.2	42.2
	Perempuan	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 42,2%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau 57,8%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	4.8	4.8	4.8
	25-35 Tahun	17	20.5	20.5	25.3
	36-45 Tahun	31	37.5	37.5	62.7
	46-50 Tahun	20	24.1	24.1	86.7
	> 50 Tahun	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 Tahun sebanyak 4 orang atau 4,8%, berusia antara 25-35 tahun sebanyak 17 orang atau 20,5%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 31

orang atau 37,5%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 20 orang atau 24,1% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 11 orang atau 13,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	16	19.3	19.3	19.3
	Sarjana (S1)	54	65.1	65.1	84.3
	Magister (S2)	7	8.4	8.4	92.8
	Doktoral (S3)	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 16 orang atau 19,3%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 54 orang atau 65,1% dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 7 orang atau 8,4%, dan responden yang berpendidikan Doktoral (S3) sebanyak 6 orang atau 7,2%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	2	2.4	2.4	2.4
	3 - 4 Tahun	10	12.0	12.0	14.5
	5 - 6 Tahun	38	45.8	45.8	60.2
	> 6 Tahun	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang atau 2,4%, yang bekerja antara 3-4 tahun

sebanyak 10 orang atau 12,0%, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 38 orang atau 45,8% dan lebih dari 6 tahun sebanyak 33 orang atau 39,8%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X_1), komunikasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Dalam menganalisis, digunakan analisa deskriptif dengan memberi gambaran mengenai hasil penelitian, karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner.

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik. yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik	STS /STB
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Tidak Baik	TS / TB
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Kurang Baik	KS / KB
3,40 – 4,19	Setuju / Baik	S / B
4,19 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik	SS / SB

Sumber: Sugiyono (2020: 95).

Berdasar pada kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilaian atau jawaban responden menurut item pernyataan sebagai berikut:

1) Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1).

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada

butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) memperoleh jawaban yang beragam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	1. Struktur kerja									
1	Struktur perintah dan pelaporan kerja tidak rumit	13	36	33	1	0	310	83	3.73	B
2	Kebijakan yang diambil organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	17	38	26	2	0	319	83	3.84	B
	Jumlah	30	74	59	3	0	629	166	Rata 2	
	Persentase	18.1 %	44.6 %	35.5 %	1.8 %	0.0%	100 %		3.79	B
	2. Hubungan antara atasan dengan bawahan									
3	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	18	33	32	0	0	318	83	3.83	B
4	Pimpinan memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	10	41	32	0	0	310	83	3.73	B
	Jumlah	28	74	64	0	0	628	166	Rata 2	
	Persentase	16.9 %	44.6 %	38.6 %	0.0 %	0.0%	100 %		3.78	B
	3. Kerjasama antar pegawai									
5	Selama ini antar pegawai mampu berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	13	41	26	3	0	313	83	3.77	B
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya	12	47	24	0	0	320	83	3.86	B
	Jumlah	25	88	50	3	0	633	166	Rata 2	
	Persentase	15.1 %	53.0 %	30.1 %	1.8 %	0.0%	100 %		3.81	B
	4. Perhatian dan dukungan pemimpin									

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
7	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggung jawabnya dengan baik	6	23	44	6	4	270	83	3.25	KB
8	Pimpinan memberikan dukungan yang baik dalam setiap upaya bawahan dalam mengoptimalkan pekerjaannya	6	22	49	6	0	277	83	3.34	KB
	Jumlah	12	45	93	12	4	547	166	Rata 2	
	Persentase	7.2%	27.1 %	56.0 %	7.2 %	2.4%	100 %		3.30	KB
5. Diisi indikator ke 5										
9	Kerjasama antar unit kerja pegawai selama ini terjalin dengan baik	18	31	33	1	0	315	83	3.80	B
10	Antar unit kerja sudah memiliki tugas yang terstruktur sehingga memudahkan koordinasi	29	33	21	0	0	340	83	4.10	B
	Jumlah	47	64	54	1	0	655	166	Rata 2	
	Persentase	28.3 %	38.6 %	32.5 %	0.6 %	0.0%	100 %		3.95	B
TOTAL		142	345	320	19	4	3092	830	Rata 2	
Persentase		17.1 %	41.6 %	38.6 %	2.3%	0.5%	100 %	Rata2	3.73	B

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh rata-rata skor sebesar 3,73 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17,1%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 41,6%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 38,6%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 2,3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju

(STS) sebanyak 0,5%.

Dari 5 (lima) indikator pada variabel lingkungan kerja non fisik, indikator yang memperoleh rata-rata skor paling rendah/kecil yaitu pada indikator ke 4 yaitu “Perhatian dan dukungan pemimpin” yang hanya memperoleh rata-rata skor sebesar 3,30 skor ini termasuk dalam interval 2,60-3,39 dengan kriteria kurang setuju atau kurang baik.

Sedangkan indikator yang memperoleh rata-rata skor paling tinggi/besar yaitu pada indikator ke 5 yaitu “Kerjasama antara bawahan dengan pemimpin” yang mampu memperoleh rata-rata skor sebesar 3,95 skor ini termasuk dalam interval 3,40-4,19 dengan kriteria setuju atau baik.

2) Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X₂).

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pernyataan variabel komunikasi (X₂) memperoleh jawaban yang beragam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Kesimpulan
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)									
1	RSUD Kota Tangerang menempatkan pegawai sesuai pengetahuan yang dimilikinya	8	18	47	8	2	271	83	3.27	KB
2	Pegawai mempunyai pengetahuan mengenai job desk pekerjaannya	6	29	34	11	3	273	83	3.29	KB
	Jumlah	14	47	81	19	5	544	166	Rata 2	
	Persentase	8.4%	28.3 %	48.8 %	11.4 %	3.0%	100 %		3.28	KB
	2. Pemahaman informasi (<i>information</i>)									
3	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu	14	34	32	3	0	308	83	3.71	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	meminta respon terhadap sesama rekan kerja									
4	Respon dan tindakan atasan saat membutuhkan bantuan cepat dan tanggap	22	30	29	2	0	321	83	3.87	B
	Jumlah	36	64	61	5	0	629	166	Rata 2	
	Persentase	21.7 %	38.6 %	36.7 %	3.0 %	0.0%	100 %		3.79	B
3. Ketrampilan (skills)										
5	RSUD Kota Tangerang sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan pegawai	17	39	27	0	0	322	83	3.88	B
6	Karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaannya	11	40	31	1	0	310	83	3.73	B
	Jumlah	28	79	58	1	0	632	166	Rata 2	
	Persentase	16.9 %	47.6 %	34.9 %	0.6 %	0.0%	100 %		3.81	B
4. Sikap (attitude)										
7	RSUD Kota Tangerang selalu mendorong pegawai saling memiliki sikap kerjasama	17	42	24	0	0	325	83	3.92	B
8	Pegawai mempunyai pemahaman nilai yang baik dalam menjaga kebersamaan	15	41	27	0	0	320	83	3.86	B
	Jumlah	32	83	51	0	0	645	166	Rata 2	
	Persentase	19.3 %	50.0 %	30.7 %	0.0 %	0.0%	100 %		3.89	B
5. Kemampuan berkeaktifitas (creativity)										
9	Pegawai diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	18	34	31	0	0	319	83	3.84	B
10	Pegawai diberikan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	18	36	28	1	0	320	83	3.86	B
	Jumlah	36	70	59	1	0	639	166	Rata 2	
	Persentase	21.7 %	42.2 %	35.5 %	0.6 %	0.0%	100 %		3.85	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
TOTAL		146	343	310	26	5	3089	830	Rata ₂	
Persentase		17.6 %	41.3 %	37.3 %	3.1%	0.6%	100 %	Rata2	3.72	B

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel komunikasi diperoleh rata-rata skor sebesar 3,72 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17,6%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 41,3%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 37,3%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 3,1%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0,6%.

Dari 5 (lima) indikator pada variabel komunikasi, indikator yang memperoleh rata-rata skor paling rendah/kecil yaitu pada indikator ke 1 yaitu “Pengetahuan” yang hanya memperoleh rata-rata skor sebesar 3,28 skor ini termasuk dalam interval 2,60-3,39 dengan kriteria kurang setuju atau kurang baik.

Sedangkan indikator yang memperoleh rata-rata skor paling tinggi/besar yaitu pada indikator ke 4 yaitu “Sikap” yang mampu memperoleh rata-rata skor sebesar 3,89 skor ini termasuk dalam interval 3,40-4,19 dengan kriteria setuju atau baik.

3) Penilaian Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh jawaban yang beragam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	1. Kualitas kerja									
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat RSUD Kota Tangerang	18	39	26	0	0	324	83	3.90	B
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	17	41	24	1	0	323	83	3.89	B
	Jumlah	35	80	50	1	0	647	166	Rata 2	
	Persentase	21.1 %	48.2 %	30.1 %	0.6 %	0.0%	100 %		3.90	B
	2. Kuantitas kerja									
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan RSUD Kota Tangerang	8	18	49	5	3	272	83	3.28	KB
4	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh RSUD Kota Tangerang	13	16	43	9	2	278	83	3.35	KB
	Jumlah	21	34	92	14	5	550	166	Rata 2	
	Persentase	12.7 %	20.5 %	55.4 %	8.4 %	3.0%	100 %		3.31	KB
	3. Pengetahuan pekerjaan									
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	19	42	17	5	0	324	83	3.90	B
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	14	44	25	0	0	321	83	3.87	B
	Jumlah	33	86	42	5	0	645	166	Rata	

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total Variasi	Jumlah Sampel	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
									2	
	Persentase	19.9 %	51.8 %	25.3 %	3.0 %	0.0%	100 %		3.89	B
4. Pelaksanaan tugas pekerjaan										
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	20	37	26	0	0	326	83	3.93	B
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	20	38	25	0	0	327	83	3.94	B
	Jumlah	40	75	51	0	0	653	166	Rata 2	
	Persentase	24.1 %	45.2 %	30.7 %	0.0 %	0.0%	100 %		3.93	B
5. Tanggung jawab										
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai	23	33	27	0	0	328	83	3.95	B
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	17	40	26	0	0	323	83	3.89	B
	Jumlah	40	73	53	0	0	651	166	Rata 2	
	Persentase	24.1 %	44.0 %	31.9 %	0.0 %	0.0%	100 %		3.92	B
TOTAL		169	348	288	20	5	3146	830	Rata 2	
Persentase		20.4 %	41.9 %	34.7 %	2.4%	0.6%	100 %	Rata2	3.79	B

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20,4%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 41,9%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 34,7%, responden yang menjawab tidak

setuju (TS) sebanyak 2,4%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0,6%.

Dari 5 (lima) indikator pada variabel kinerja pegawai, indikator yang memperoleh rata-rata skor paling rendah/kecil yaitu pada indikator ke 2 yaitu “Kuantitas kerja” yang hanya memperoleh rata-rata skor sebesar 3,31 skor ini termasuk dalam interval 2,60-3,39 dengan kriteria kurang setuju atau kurang baik.

Sedangkan indikator yang memperoleh rata-rata skor paling tinggi/besar yaitu pada indikator ke 4 yaitu “Pelaksanaan tugas” yang mampu memperoleh rata-rata skor sebesar 3,93 skor ini termasuk dalam interval 3,40-4,19 dengan kriteria setuju atau baik.

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian.

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai r_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{tabel} = r_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

α = taraf nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (83-2) = 81, maka $r_{tabel} = 0,216$ (r tabel terlampir)

Adapun hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut:

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

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Struktur perintah dan pelaporan kerja tidak rumit	0,462	0,216	Valid
2	Kebijakan yang diambil organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	0,508	0,216	Valid
3	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	0,580	0,216	Valid
4	Pimpinan memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,487	0,216	Valid
5	Selama ini antar pegawai mampu berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	0,438	0,216	Valid
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya	0,451	0,216	Valid
7	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggung jawabnya dengan baik	0,637	0,216	Valid
8	Pimpinan memberikan dukungan yang baik dalam setiap upaya bawahan dalam mengoptimalkan pekerjaannya	0,565	0,216	Valid
9	Kerjasama antar unit kerja pegawai selama ini terjalin dengan baik	0,614	0,216	Valid
10	Antar unit kerja sudah memiliki tugas yang terstruktur sehingga memudahkan koordinasi	0,568	0,216	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk

itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	RSUD Kota Tangerang menempatkan pegawai sesuai pengetahuan yang dimilikinya	0,485	0,216	Valid
2	Pegawai mempunyai pengetahuan mengenai job desk pekerjaannya	0,355	0,216	Valid
3	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap sesama rekan kerja	0,399	0,216	Valid
4	Respon dan tindakan atasan saat membutuhkan bantuan cepat dan tanggap	0,562	0,216	Valid
5	RSUD Kota Tangerang sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan pegawai	0,647	0,216	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaannya	0,548	0,216	Valid
7	RSUD Kota Tangerang selalu mendorong pegawai saling memiliki sikap kerjasama	0,641	0,216	Valid
8	Pegawai mempunyai pemahaman nilai yang baik dalam menjaga kebersamaan	0,543	0,216	Valid
9	Pegawai diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	0,660	0,216	Valid
10	Pegawai diberikan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,376	0,216	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel komunikasi (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat RSUD Kota Tangerang	0,335	0,216	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,559	0,216	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan RSUD Kota Tangerang	0,398	0,216	Valid
4	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh RSUD Kota Tangerang	0,467	0,216	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,546	0,216	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,477	0,216	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0,602	0,216	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,465	0,216	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai	0,654	0,216	Valid
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,424	0,216	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁),
 Komunikasi (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Kritis <i>Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0,720	0,600	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,690	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,649	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,720, kemudian untuk variable komunikasi (X₂) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,690, selanjutnya untuk variable kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,649. Dari ke 3 (tiga) variable tersebut di atas nilai *cronbach alpha* semuanya lebih besar dari 0,600. Dengan demikian maka dinyatakan reliabel.

4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- b. Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50815820

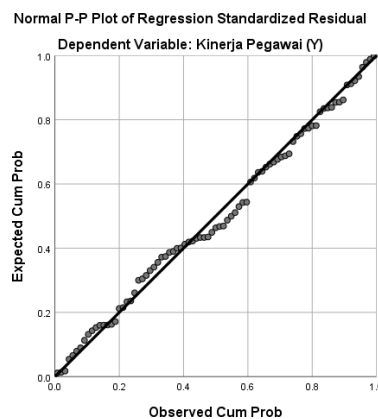
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.045
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- 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 diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah

garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10 , maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF > 10 , maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.174	2.934		2.786	.007		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.293	.087	.309	3.382	.001	.648	1.543
Komunikasi (X2)	.505	.087	.529	5.797	.000	.648	1.543

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai

tolerance variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,648 dan komunikasi sebesar 0,648 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,543 dan variabel komunikasi sebesar 1,543 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Darbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.558	2.539	2.348

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,348 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.403	1.829		1.313	.193
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.056	.054	.142	1.032	.305
Komunikasi (X2)	-.068	.054	-.173	-1.259	.212

a. Dependent Variable: RES2

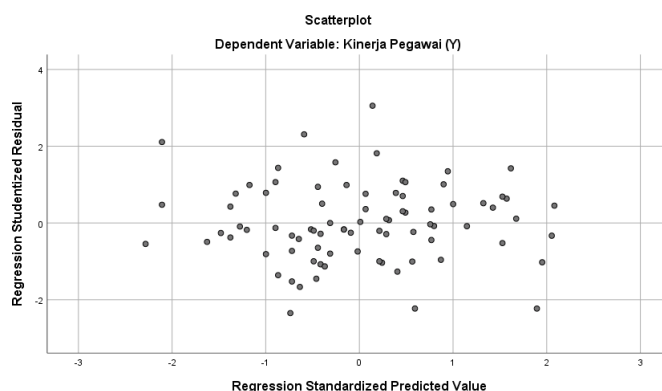
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,305 dan komunikasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,212 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka data tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka data telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Gambar 4.3
Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

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.

4.2.3 Analisis Kuantitatif.

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari perngaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik
(X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.862	3.099		5.118	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)	.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 $Y = 15,862 + 0,592X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,862 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15,862 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0,592 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,592 poin.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.600	2.790		4.516	.000
	Komunikasi (X_2)	.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 $Y = 12,600 + 0,680X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,600 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,600 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,680 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,680 poin.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.174	2.934		.007
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	.293	.087	.309	.001
	Komunikasi (X ₂)	.505	.087	.529	.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 $Y = 8,174 + 0,293X_1 + 0,505X_2$. 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 4.21
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 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations ^b		Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.622**	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 hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien

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 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations^b

		Komunikasi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)
Komunikasi (X ₂)	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 4.24
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 ^a	.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. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.380	3.007

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,387 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-38,7\%) = 61,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.501	2.698

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X_2)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai

koefisien determinasi sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,7\%) = 49,3\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi 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 ^a	.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 determinasi sebesar 0,568 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-56,8\%) = 43,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. 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 H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H₀ 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:

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

α = taraf 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 (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01} : \rho_1 = 0$ 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 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		

		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:

$H_{02} : \rho_2 = 0$ 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 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

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 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_{02} 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 4.3
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.379	2	339.689	52.680	.000 ^b
	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_{o3} 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.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 3,73

yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja non fisik yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,1% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,6% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi.

Total *mean* skor variabel komunikasi adalah sebesar 3,72 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas komunikasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,3% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 37,3% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,1% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.

Total *mean* skor variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja pegawai yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 20,4% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,9% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 34,7% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,4% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak

baik (STB).

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,862 + 0,592X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,622 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,387 atau sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,153 > 1,990$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Roy Mandus (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Santo Antonius di Pontianak. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risma Pingken Risnani, Gusti Ayu Sugiati, Ade Ruly Sumartini (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar.

Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan Lingkungan kerja non fisik, shift kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kesehatan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,600 + 0,680X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,507 atau sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,121 > 1,990)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Destiana Utarindasari, Dian Widianingsih (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Bhagaskara Sunggu, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. Dimana dalam penelitiannya

menghasilkan kesimpulan Komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,174 + 0,293X_1 + 0,505X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,754 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh 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 yang signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,210 + 0,396X_1 + 0,377X_2$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% dan uji hipotesis

diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Audityawan, dkk (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,4% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.