



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali

The Influence Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance At The Social Service Office Of Morowali Regency

Nurfadillah^{1*}, Muhammad Riswandi Palawa², Andi Indriani Ibrahim³, Nur Riski Islianty⁴

¹⁻⁴Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

*Corresponding Author: E-mail: nurfadillahhdilla@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 20 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

Kata Kunci:

Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

Keywords:

Communication, Physical Work Environment, Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9773](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9773)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (independen) yaitu komunikasi dan lingkungan kerja fisik dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi (X1) dan lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali. 2) Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali. 3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of communication and the physical work environment on employee performance at the Social Service Office of Morowali Regency. This research is quantitative, identifying independent variables (communication and physical work environment) and a dependent variable (employee performance), with a sample size of 38 individuals. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Communication (X1) and the Physical Work Environment (X2) simultaneously influence employee performance at the Social Service Office of Morowali Regency. 2) Communication has a partial effect on employee performance at the Social Service Office of Morowali Regency. 3) The Physical Work Environment has a partial effect on employee performance at the Social Service Office of Morowali Regency.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison *et al.*, (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam suatu organisasi maupun lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu mengoptimalkan potensi pegawai melalui strategi-strategi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi pemerintah secara maksimal (Amalia, 2022).

Kinerja pegawai atau *job performance* merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu indikator perkembangan suatu instansi dapat dilihat melalui hasil evaluasi kinerja pegawainya. Informasi mengenai kinerja merupakan aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu merekrut calon pegawai yang memenuhi kualifikasi tertentu agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Fokus utama yang perlu diperhatikan adalah bagaimana performa pegawai tersebut, apakah sudah menunjukkan hasil kerja yang optimal atau belum (Nirwana *et al.*, 2024).

Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan kerja dan orang lain. Bahwa “komunikasi adalah proses dimana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada *receiver*” Mistar, (2020). Komunikasi mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan. Komunikasi menjadi sebuah variabel penting dalam menentukan dan memperbaiki kinerja dalam sebuah perusahaan Afriyadi, (2015).

Komunikasi terbagi menjadi dua yaitu komunikasi verbal dan nonverbal diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi verbal adalah cara berkomunikasi paling mudah yang dapat manusia lakukan dengan menggunakan kata-kata, seperti lisan maupun tertulis, baik dengan percakapan atau tulisan. Melalui komunikasi secara verbal, manusia dapat mengungkapkan apa yang mereka rasakan secara perasaan, emosi, pikiran, serta informasi yang akan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami. Komunikasi nonverbal adalah proses penyampaian pesan tanpa menggunakan kata-kata, melainkan melalui bahasa tubuh, ekspresi wajah, intonasi suara, gerakan tangan, kontak mata, dan penampilan fisik Sirait, (2022). Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan jenis komunikasi verbal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, Dinas Sosial Kabupaten Morowali memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola program-program sosial yang berdampak langsung pada masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal diperlukan untuk memastikan pelayanan yang efektif dan efisien. Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial menjadi sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Menurut Rachmawati & Gunawan, (2021) komunikasi yang baik dapat mengurangi miskomunikasi, memperjelas tugas, dan meningkatkan kolaborasi di antara pegawai. Pentingnya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan menjadi sangat jelas, terutama ketika pegawai menghadapi tantangan dalam pelaksanaan tugas.

Selain komunikasi kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut Anggi Yoga Pratama, Wulan Purnama Sari, (2022) lingkungan kerja fisik adalah setiap dan semua kondisi fisik yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada pegawai. Menurut Latif & Sunarto, (2024) tempat kerja sebenarnya meliputi cahaya/pencerahan, variasi, musik, udara yang meliputi suhu/suhu, lengket, aliran/ventilasi, kerapian. Kehadiran fisiknya dapat digunakan untuk menentukan levelnya. Semangat dan kinerja pegawai akan meningkat sebagai akibat sirkulasi udara yang lebih baik, yang akan menyehatkan tubuh dan menimbulkan rasa segar.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Morowali yang menjadi narasumber informasi dan publikasi, permasalahan yang diamati dalam komunikasi yang berlangsung antar pemimpin dan pegawai kurang efektif karena kurang jelas mendengar informasi yang disampaikan. Sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam pengiriman pesan antar pimpinan dan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Morowali yang ada saat ini. Selanjutnya permasalahan pada lingkungan kerja fisik yaitu, masih perlu di benahi pada fasilitas seperti parkir motor pegawai kepanasan karena tempat parkir yang kurang, AC kurang dingin, kebisingan, dan masih banyak dokumen di atas meja dan lemari yang kurang rapi sehingga menyulitkan pegawai untuk bekerja.

KOMUNIKASI

Komunikasi merupakan proses membagikan data atau informasi dari satu sumber ke penerima lainnya. Komunikasi berlangsung apabila orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang di komunikasikan, jelasnya jika seseorang paham tentang sesuatu yang disampaikan seseorang kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubusngan antara dua orang atau lebih itu bersifat komunikatif (Khalid & Lani, 2024).

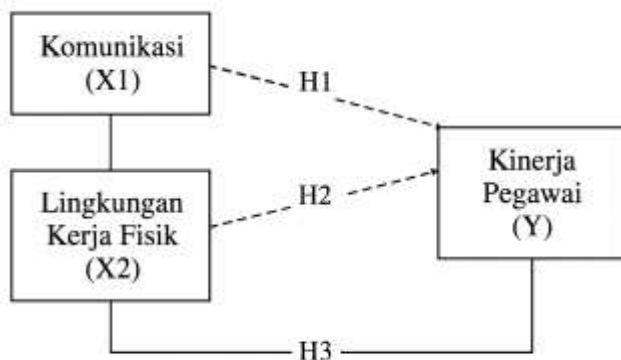
LINGKUNGAN KERJA FISIK

Menurut Ikhsan et al., (2019) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

KINERJA PEGAWAI

Menurut Armansyah (2020), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara, (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yuritanto, (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.
- H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.
- H3: Komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 25 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Selanjutnya valid berarti instrument tersebut dapat digunakkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono, (2019) Instrument dikatakan valid jika memiliki korelasi (*correlated item total correlated*) $\geq 0,3$ sebaliknya jika koefisien korelasi $\leq 0,3$ maka dikatakan tidak valid. Apabila instrument dalam penelitian valid maka selanjutnya perlu dilakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kendalan instrument penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nilai corrected-item total correlatoin	R Kritis	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	Keterbukaan	X1.1	0,849	0,30	Valid
			X1.2	0,919	0,30	Valid
			X1.3	0,916	0,30	Valid
		Empati	X1.4	0,871	0,30	Valid
			X1.5	0,896	0,30	Valid
			X1.6	0,884	0,30	Valid
		Dukungan	X1.7	0,908	0,30	Valid
			X1.8	0,938	0,30	Valid
			X1.9	0,938	0,30	Valid
		Rasa Positif	X1.10	0,896	0,30	Valid
			X1.11	0,896	0,30	Valid
			X1.12	0,884	0,30	Valid
		Kesamaan	X1.13	0,919	0,30	Valid
			X1.14	0,916	0,30	Valid
			X1.15	0,885	0,30	Valid
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Penerangan	X2.1	0,806	0,30	Valid
			X2.2	0,850	0,30	Valid
			X2.3	0,909	0,30	Valid
		Sirkulasi Udara	X2.4	0,923	0,30	Valid
			X2.5	0,923	0,30	Valid
			X2.6	0,923	0,30	Valid
		Kebisingan	X2.7	0,937	0,30	Valid
			X2.8	0,937	0,30	Valid
			X2.9	0,937	0,30	Valid

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nilai corrected-item total correlatoin	R Kritis	Keterangan
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Fasilitas	X2.10	0,924	0,30	Valid
			X2.11	0,924	0,30	Valid
			X2.12	0,924	0,30	Valid
		Warna	X2.13	0,947	0,30	Valid
			X2.14	0,947	0,30	Valid
			X2.15	0,947	0,30	Valid
		Kualitas Kerja	Y.1	0,709	0,30	Valid
			Y.2	0,853	0,30	Valid
			Y.3	0,853	0,30	Valid
		Kuantitas Kerja	Y.4	0,656	0,30	Valid
			Y.5	0,731	0,30	Valid
			Y.6	0,582	0,30	Valid
		Keandalan	Y.7	0,528	0,30	Valid
			Y.8	0,612	0,30	Valid
			Y.9	0,668	0,30	Valid
		Sikap	Y.10	0,420	0,30	Valid
			Y.11	0,687	0,30	Valid
			Y.12	0,759	0,30	Valid

Sumber: hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana terurai pada Tabel diatas terbukti bahwa seluruh item pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai Corrected Item-Total Correlation (Korelasi total) semua indikator penelitian lebih besar dan bernilai positif terhadap r-kritis sebesar 0,30 pada tingkat kepercayaan 95% atau α 0,05.

Uji Reliabilitas

Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut akan menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Items
1.	Komunikasi Verbal (X1)	0,986	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,988	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,920	Reliabel

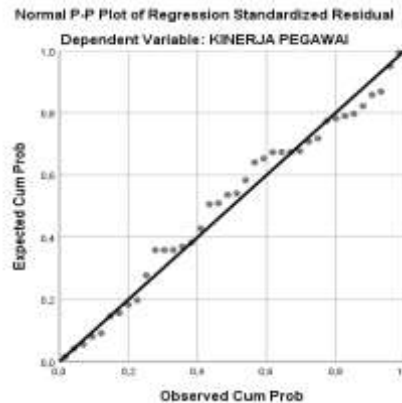
Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas bisa dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha >0,60. Maknanya, pada penelitian ini, semua instrumen bersifat reliabel, hingga bisa dipercaya dan dapat digunakan seluruh poin pernyataannya untuk melanjutkan penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam grafik normal plot yaitu sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolonieritas dalam data. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF seperti pada table berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independent	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Komunikasi	0,876	1,142	Non Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,876	1,142	Non Multikolinearitas

Sumber: hasil olah data primer (2025)

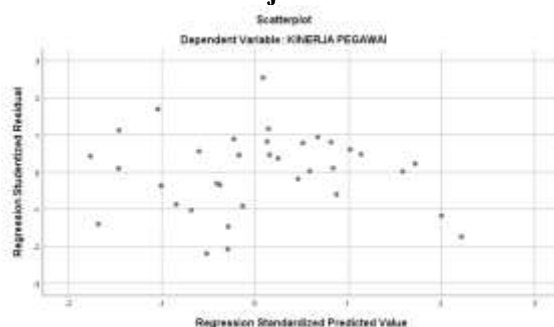
Dari tabel diatas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi diantara variabel bebas (independent) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi diantara variabel-variabel independent memiliki $VIF 1,142 > 0,10$ dan nilai Tolerance $0,876 > 0,1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bentuk uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji bagaimana model regresi terjadi ketidaksamam varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik scatterplot yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu misalnya, pola menyebar menyempit atau melebar seperti corong.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Komunikasi) dan X2 (Lingkungan kerja fisik) benar benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Hasil uji parsial (Uji T) pada penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.584	7.244		4.636	.000
	Komunikasi_X1	.612	.106	.727	5.753	.000
	Lingkungan Kerja Fisik X2	.342	.120	.475	4.762	.000
a. Dependent variable : Kinerja Pegawai						

Sumber: hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,612, sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,342, sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel

independen. Berikut uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau uji F penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.611	2	169.806	18.262	.000 ^b
	Residual	325.441	35	9.298		
	Total	665.053	37			
a. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (constant), Lingkungan kerja fisik (X2), Komunikasi (X1)						

Sumber: olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka F test memperoleh nilai 18,262 pada taraf $\alpha = 0,05$ atau F sig. $< 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen (Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.483	3.049
a. Predictors: (constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Komunikasi (X1)				
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat simpulkan hasil uji determinasi (R^2) pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,511 yang artinya pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Morowali 51,1% sedangkan 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian.
2. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,715 yang artinya bahwa variabel yang diteliti yaitu Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 71,5%.

KESIMPULAN

1. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.
2. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Morowali.

SARAN

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Morowali
 - a. Diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja fisik yang sudah baik dalam penelitian ini.
 - b. Manajemen instansi dapat secara rutin melakukan evaluasi terhadap fasilitas fisik kantor, sehingga kendala yang dirasakan pegawai dapat segera diperbaiki.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau komunikasi organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Disarankan memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain atau sektor swasta sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan.
3. Bagi Akademisi dan Masyarakat
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan praktis bagi organisasi atau lembaga lain yang ingin meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362–376.
- Amalia, M. (2022). Inovasi pembelajaran kurikulum merdeka belajar Di Era Society 5.0 untuk Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional Sosial Sains, Pendidikan, Humaniora (SENASSDRA)*, 1(1), 1–6.
- Anggi Yoga Pratama, Wulan Purnama Sari, H. F. A. Y. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Kerja (Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang Tahun 2018 - 2020). *Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 9(2355–1038), 56.
- Armansyah. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (Kebisingan Dan Suhu) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. *Food and Agroindustry Journal*, 2(2), 1–7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Ikhsan, M. N., Machmud, S., Manik, E., & Danasasmita, W. M. (2019). Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 4(1), 10–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v4i1.127>
- Khalid, I., & Lani, O. P. (2024). Communication as Physical Health Therapy. *Alfuad: Jurnal Sosial Keagamaan*, 8(1), 61. <https://doi.org/10.31958/jsk.v8i1.11109>
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional Pt Sari Wangi Mentari di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 108–119. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.35763>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Refika Aditama.

- Mistar, M. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Tabungan Ekonomi (E-DJ)*, 2(1), 57–65.
- Nirwana, I., Roza, S., & Maulid, H. (2024). *Determinan Kinerja Karyawan: Faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan*. 12(2), 174–183.
- Rachmawati, W., & Gunawan, T. D. (2021). Pengaruh Viral Advertising Pada Iklan Sprite “Kenyataan Gak Kayak Drama Korea” Terhadap Afeksi dan Kognisi Viewers Fanpage Facebook Sprite. *Jurnal Komunikasi Media Dan Budaya*, 1(1), 1–9.
- Sirait, E. S. D. M. Z. (2022). Efektivitas Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Dalam Komunikasi Antarbudaya Progam Studi Ilmu Komunikasi Universitas Sari Mutara Indonesia. *Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 328–338.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi ke-1). Alfabeta.
- Yurianto, Y. (2020). Determinasi Iklim Komunikasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Journal Competency of Business*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.678>