




## Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai

## The Influence of Internal Communication and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity

Ade Febrianto<sup>1\*</sup>, Rio Nardo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 29 Agus 2025 Revised: 15 Sept 2025 Accepted: 18 Sept 2025</p> <p>Keywords: Internal Communication; Non-Physical Work Environment; Work Productivity</p>	<p>This study aims to analyze the influence of internal communication and non-physical work environment on employee work productivity. The method used is a quantitative method with data collection techniques through observation and questionnaire dissemination. The research population consists of 63 employees of the Bogor Regency Manpower Office who come from the secretariat sector, the field of placement and transmigration of job training, the field of training and work productivity, and the field of industrial relations and working conditions. This study uses a total sampling technique, where the entire population is used as a research sample. This study concludes that the work productivity of employees of the Bogor Regency Manpower Office is partially and significantly influenced by internal communication and non-physical work environment. Effective internal communication improves performance while a conducive non-physical work environment encourages employee comfort and motivation.</p>
<p>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-NC-SA</a> license</p> 	<p>Corresponding Author: Ade Febrianto* Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: <a href="mailto:ade.092111007@student.binawan.ac.id">ade.092111007@student.binawan.ac.id</a></p>

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi organisasi maupun lembaga karena berperan dalam menciptakan, mengarahkan, dan memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Febrina & Rahmat, 2024). Produktivitas pegawai menjadi indikator penting yang menunjukkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, dimana keberhasilan tersebut tercermin dari kemampuan pegawai dalam memenuhi target kerja, menyelesaikan tugas secara

tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Baiti et al., 2020). Produktivitas kerja secara umum dipahami sebagai perbandingan antara output berupa barang atau jasa dengan input yang digunakan, seperti tenaga kerja maupun material (Nurfitriani, 2023). Oleh karena itu, tingkat produktivitas mencerminkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia yang dapat dinilai melalui efisiensi, kapasitas, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Sari et al., 2020).

Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, yang bertugas mengelola urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, produktivitas pegawai menjadi hal penting untuk mendukung pelayanan publik. Namun, berdasarkan hasil pengamatan masih terdapat beberapa kendala, diantaranya terdapat beban kerja berlebih yang memengaruhi kesehatan mental dan fisik, koordinasi kerja yang kurang optimal akibat miskomunikasi, serta pengelolaan arsip yang belum efisien sehingga memperlambat administrasi. Permasalahan tersebut menandakan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama komunikasi internal dan kondisi lingkungan kerja non fisik.

Komunikasi internal berperan penting dalam membangun hubungan harmonis antar pegawai. Komunikasi yang efektif meminimalkan miskomunikasi, mempercepat alur informasi, serta menciptakan koordinasi yang solid sehingga mendorong tercapainya target kerja (Kinni et al., 2024; Rizkyana et al., 2023). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komunikasi internal yang lancar memudahkan pelaksanaan tugas dan menghasilkan output yang berkualitas (Boihaki et al., 2022; Budi & Miska, 2021). Adapun indikator komunikasi internal dalam penelitian ini mencakup komunikasi dari atasan ke bawahan (*downward communication*), komunikasi dari bawahan ke atasan (*upward communication*) dan komunikasi horizontal (*lateral communication*) (Robbins & Judge, 2022).

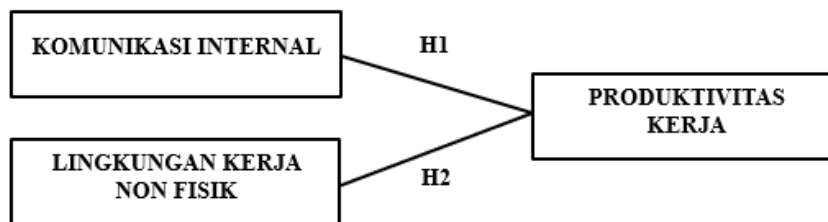
Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga berkontribusi signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif tercermin dari hubungan antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan, perlakuan yang adil, serta iklim kerja yang menyenangkan. Studi terdahulu menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Ahmad et al., 2022; Istiono, 2021) Indikator lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar individu, suasana kerja (konflik-konflik), perlakuan dengan baik dan perasaan aman (Nardo et al., 2022).

Produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan (Sari et al., 2020). Dengan demikian, indikator produktivitas dalam penelitian ini meliputi kemampuan pegawai, semangat kerja, pelatihan dan pengembangan diri, mutu pegawai, meningkatkan hasil kerja yang dicapai dan efisiensi (Qomariah, 2020).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas, kajian yang secara khusus menyoroti instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor belum banyak dilakukan. Sementara itu setiap instansi memiliki karakteristik, pola kerja, serta tantangan yang berbeda. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), yaitu belum adanya penelitian yang mengkaji pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokusnya yang secara khusus meninjau instansi pemerintah daerah dengan permasalahan aktual yang dihadapi pegawai, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan aplikatif.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang berjumlah 63 orang, yang tersebar pada Bidang Sekretariat, Bidang Penempatan, Pelatihan Kerja dan Transmigrasi, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, serta Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling atau sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Widodo et al., 2023). Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu komunikasi internal, lingkungan kerja non fisik, dan produktivitas kerja.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap dependen serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap produktivitas kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dari 70 kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, sebanyak 63 kembali dan dapat diolah (response rate 90%). Mayoritas responden bekerja di bagian

sekretariat (49,2%), berjenis kelamin laki-laki (60,3%), berusia 35–49 tahun (36,5%), berpendidikan terakhir S1 (54%), dan telah bekerja lebih dari 10 tahun (42,9%). Hasil data ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar merupakan pegawai dengan pengalaman kerja cukup panjang dan latar belakang pendidikan yang memadai, sehingga dapat memberikan jawaban yang representatif terhadap kuesioner penelitian.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yakni metode yang dipakai untuk memaparkan data variabel penelitian melalui total skor, nilai rata-rata, tingkat capaian responden (TCR), serta kategori interpretasinya. Teknik ini bertujuan mengetahui tingkat respons responden terhadap setiap item kuesioner. Serta melakukan analisis deskriptif yang mendeskripsikan data tingkat capaian responden

Tabel 1 Analisis Deskriptif Tingkat Capaian Responden

Variabel & Indikator	Item	Pernyataan	N	Total Skor	Rata-Rata	TCR	Kategori
<b>Komunikasi Internal (X1)</b>							
Downward Communication	1	Komunikasi atasan-bawahan berjalan baik	63	274	4.35	86%	Baik
	2	Memahami kelebihan & kekurangan diri dari penilaian atasan	63	262	4.16	83%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	268	4.25	85%	Baik
Upward Communication	3	Bebas memberi saran & pendapat pada atasan	63	248	3.94	78%	Cukup Baik
	4	Menyampaikan aspirasi & pandangan tentang tugas	63	264	4.19	83%	Baik
	5	Melaporkan kesulitan dalam melaksanakan tugas	63	263	4.17	83%	Baik
	6	Komunikasi dengan pimpinan memperkuat kerja sama tim	63	285	4.52	90%	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>			63	265	4.21	84%	Baik
Lateral Communication	7	Senang berdiskusi dalam memecahkan masalah kerja	63	276	4.38	87%	Baik
	8	Menengahi perbedaan pendapat dengan pegawai lain	63	248	3.94	78%	Cukup Baik
	9	Menjaga hubungan baik dengan rekan	63	279	4.43	88%	Baik

		kerja					
<b>Rata-rata</b>			63	267	4.25	84%	Baik
<b>Rata-rata Variabel X1</b>			63	266	4.24	84.33%	Baik
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)</b>							
Hubungan antar individu	1	Hubungan kerja baik dengan semua pegawai	63	276	4.38	87%	Baik
	2	Hubungan kerja baik dengan pimpinan	63	278	4.41	88%	Baik
	3	Merasa diterima dalam kelompok kerja	63	276	4.38	87%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	276	4.35	87%	Baik
Suasana kerja	4	Tidak pernah berkonflik dengan pegawai lain	63	269	4.27	85%	Baik
	5	Didukung pegawai lain maupun atasan	63	272	4.32	86%	Baik
	6	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain	63	276	4.38	87%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	272	4.32	86%	Baik
Perlakuan dengan baik	7	Saling menghargai dengan pegawai lain	63	284	4.38	90%	Sangat Baik
	8	Diperlakukan adil oleh atasan	63	264	3.94	83%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	274	4.16	86%	Baik
Perasaan aman	9	Aman dari intimidasi pegawai lain	63	271	4.30	86%	Baik
	10	Dilindungi oleh kebijakan instansi	63	268	4.25	85%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	269	4.28	85%	Baik
<b>Rata-rata Variabel X2</b>			63	272	4.28	86%	Baik
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>							
Kemampuan pegawai	1	Mampu beradaptasi dengan sistem baru	63	266	4.22	84%	Baik
	2	Tugas sesuai kemampuan yang dimiliki	63	262	4.16	83%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	264	4.19	83%	Baik
Semangat kerja	3	Merasa jenuh terhadap pekerjaan	63	241	3.83	76%	Cukup Baik
	4	Termotivasi meningkatkan kinerja	63	275	4.37	87%	Baik

	5	Memiliki etos kerja tinggi	63	274	4.35	86%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	263	4.18	83%	Baik
Pelatihan & pengembangan diri	6	Mengikuti pelatihan instansi	63	264	4.19	83%	Baik
	7	Mengikuti program pengembangan diri di luar instansi	63	254	4.03	80%	Baik
	8	Didukung instansi dalam pengembangan karir	63	252	4.00	80%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	256	4.07	81%	Baik
Mutu pegawai	9	Tidak teliti dalam pekerjaan	63	181	2.87	57%	Kurang Baik
	10	Bertanggung jawab atas hasil kerja	63	278	4.41	88%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	229	3.64	72%	Cukup Baik
Meningkatkan hasil kerja	11	Mengevaluasi pekerjaan berkala	63	275	4.37	87%	Baik
	12	Berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	63	267	4.24	84%	Baik
	13	Tidak berusaha memberi hasil maksimal	63	152	2.41	48%	Tidak Baik
<b>Rata-rata</b>			63	231	3.67	73%	Cukup Baik
Efisiensi	14	Tidak memanfaatkan waktu luang	63	160	2.54	50%	Tidak Baik
	15	Memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik	63	273	4.33	86%	Baik
	16	Mampu bekerja tanpa mengganggu rekan kerja	63	271	4.30	86%	Baik
<b>Rata-rata</b>			63	234	3.72	74%	Cukup Baik
<b>Rata-rata Variabel Y</b>			63	247	3.97	77.67%	Cukup Baik

Sumber: (Data Primer Diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 variabel komunikasi internal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor memperoleh skor rata-rata 4,24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,33% yang termasuk kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal telah berjalan efektif baik dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, maupun antarpegawai. Indikator tertinggi terdapat pada komunikasi dari atasan ke bawahan dengan skor rata-rata 4,25 dan TCR 85%, yang menunjukkan bahwa pimpinan mampu menyampaikan informasi dengan jelas, memberikan umpan balik, serta menumbuhkan rasa percaya diri bawahan. Indikator komunikasi dari bawahan ke atasan memperoleh skor rata-rata 4,21 dengan TCR 84%, yang mengindikasikan pegawai merasa cukup nyaman dalam menyampaikan saran, kendala, maupun pandangan terkait pelaksanaan tugas kepada atasan. Sementara itu, indikator komunikasi horizontal atau lateral communication memiliki skor rata-rata 4,25 dengan TCR 84% yang juga termasuk kategori baik, menunjukkan adanya hubungan kerja antarpegawai yang positif dalam diskusi dan menjaga relasi, meskipun kemampuan menengahi perbedaan pendapat masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan Tabel 1 variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh skor rata-rata 4,28 dengan TCR sebesar 86% yang termasuk kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di instansi ini telah mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis, aman, dan adil. Indikator tertinggi terdapat pada hubungan antarindividu dengan skor rata-rata 4,35 dan TCR 87%, menandakan adanya interaksi positif, penerimaan sosial, serta hubungan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan. Indikator suasana kerja memperoleh skor rata-rata 4,32 dengan TCR 86% yang mencerminkan kecilnya potensi konflik karena adanya dukungan yang kuat antarpegawai maupun dari atasan, sehingga pegawai merasa mampu bekerja sama dalam suasana yang kondusif. Pada indikator perlakuan dengan baik, diperoleh skor rata-rata 4,16 dengan TCR 86% yang menunjukkan pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, meskipun masih ada perbaikan pada aspek keadilan dari atasan. Adapun indikator perasaan aman memiliki skor rata-rata 4,28 dengan TCR 85% yang menunjukkan bahwa pegawai merasa aman dari intimidasi dan terlindungi oleh kebijakan instansi, sehingga tercipta kenyamanan psikologis yang mendukung produktivitas.

Selanjutnya, Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memperoleh skor rata-rata 3,97 dengan TCR 76,67% yang termasuk kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan bahwa meskipun produktivitas pegawai telah menunjukkan hasil positif, masih terdapat ruang untuk peningkatan khususnya pada aspek mutu pegawai dan efisiensi kerja. Indikator tertinggi terdapat pada semangat kerja dengan skor rata-rata 4,52 dan TCR 83%, yang menandakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi meskipun beberapa masih mengalami kejenuhan, sehingga diperlukan peran pimpinan dalam memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang sehat. Indikator kemampuan pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,19 dan TCR 83%, menunjukkan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru dan menerima tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Indikator pelatihan dan pengembangan diri memiliki skor rata-rata 4,07 dengan TCR 81%, yang berarti instansi telah cukup memfasilitasi peningkatan kompetensi pegawai baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, meskipun dukungan ini masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, indikator mutu pegawai dengan skor rata-rata 3,64 dan TCR 72%, indikator meningkatkan hasil kerja dengan skor rata-rata 3,67 dan TCR 73%, serta indikator efisiensi dengan skor rata-rata 3,72 dan TCR 74% masih berada dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa ketelitian, dorongan untuk memberikan hasil maksimal, serta pemanfaatan waktu kerja belum optimal, sehingga perlu perhatian lebih melalui

pembinaan dan pemantauan berkelanjutan agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dipakai untuk memastikan bahwasanya kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel, di mana  $r$  tabel diperoleh dari rumus  $df = N - 2$ . Pada penelitian ini, jumlah responden ( $N$ ) yakni 63 sehingga  $df = 61$  dan nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yakni 0,2480. Sedangkan untuk uji reliabilitas dilihat dari nilai cronbach's alpha > 0,600-0,699 maka reliabilitas bisa diterima dan instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi yang baik.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Variabel	Jumlah Item	Status Validitas < $r$ tabel	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Komunikasi Internal (X1)	9	Seluruh item valid	0,784	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	10	Seluruh item valid	0,914	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	16	Seluruh item valid	0,809	Reliabel

Sumber: (Data Primer Diolah SPSS, 2025)

### Uji Normalitas

Penentuan normalitas bisa dilakukan dengan menganalisis tingkat signifikansi pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas (sig. 2-tailed) sama dengan ataupun > 0,05. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas tersebut kurang dari 0,05, maka data dikategorikan tidak.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Asymp. Sig	Nilai Batas	Keterangan
1	<i>Standardized Residual</i>	0,200	0,05	Normal

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas variabel Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 yang berarti bahwasanya  $0,200 > 0,05$  maka bisa disimpulkan bahwasanya data telah berdsitribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi Internal	0,615	1,627	Bebas Multikolonearitas
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,615	1,627	Bebas Multikolonearitas

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, nilai tolerance sebesar 0,615 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,627 ( $< 10$ ) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja non fisik dapat digunakan secara simultan dalam model tanpa menimbulkan masalah korelasi tinggi antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi pelanggaran asumsi klasik berupa ketidaksamaan varian residual antar pengamatan pada model regresi. Penelitian ini memakai metode Glejser, yaitu menguji signifikansi regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen untuk mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastitas

No.	Variabel	Residual Absolute (ABS_RES)	
		Signifikan	Keterangan
1	Komunikasi Internal	0,104	Bebas Heterokedastisitas
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,762	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi kesamaan varians residual.

### Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji dampak faktor independen terhadap variabel dependen, dipakai regresi linier berganda (Zahriyah et al., 2021). Persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)  
 $X_1$  = Komunikasi Internal  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja NonFisik  
 a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Komunikasi Internal  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik  
 e = Faktor pengganggu (*error term*), tingkat signifikansi 0,05 (5%)

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	7,328		
Komunikasi Internal	1,031	5,538	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,370	2,712	0,009

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y=7,328+1,031X_1+0,370X_2$ . Nilai konstanta sebesar 7,328 menunjukkan bahwa meskipun komunikasi internal dan lingkungan kerja non fisik berada pada kondisi minimum, produktivitas kerja pegawai tetap berada pada tingkat dasar sebesar 7,328. Koefisien regresi komunikasi internal ( $X_1$ ) sebesar 1,031 bermakna bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 1,031 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,370 menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja, meskipun pengaruh komunikasi internal lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja non fisik.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Syafriada, 2021). Kriteria pengujian adalah apabila nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi ditentukan berdasarkan nilai probabilitas, di mana nilai p < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Komunikasi Internal	5.538	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	2.712	.009

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Nilai t sebesar 5,538, lebih tinggi daripada t<sub>tabel</sub> sebesar 1,99834, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga untuk variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) menunjukkan bahwasanya  $H_0$  diterima dan  $X_1$  memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tabek 7. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_2$ ) juga diterima dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansinya sebesar 0,009 dan t<sub>hitung</sub> sebesar 2,712 > t<sub>tabel</sub>.

### Uji Determinan ( $R^2$ )

Koefisien  $R^2$  menunjukkan sejauh mana variabel independen menjelaskan varians dalam variabel dependen. Nilai  $R^2$  mendekati 0 menandakan kemampuan penjelasan yang rendah, sedangkan nilai

mendekati 1 ataupun 100% menunjukkan pengaruh variabel independen yang kuat terhadap variabel dependen.(Syafrida, 2021).

Tabel 8 Hasil Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.593	3.624
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMUNIKASI INTERNAL				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA				

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien determinasi sebesar 0,606 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja non-fisik mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai sebesar 60,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, maupun budaya organisasi.

### Pembahasan

#### Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, komunikasi internal yang efektif sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Hipotesis nol (H1) diterima berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,538, yang memiliki koefisien positif (0,573) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga bisa disimpulkan bahwasanya komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Artinya, produktivitas pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor bisa meningkat apabila komunikasi internal terjalin secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kinni et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Komunikasi yang baik antara atasan maupun sesama rekan kerja, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai (Asep Sofwan Munandar & Desi Nurmala, 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi internal berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan sekolah. (Budi & Miska, 2021).

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ , nilai t-hitung sebesar 2,712, dan koefisien regresi sebesar 0,280. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti semakin baik dan nyaman lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) yang menemukan bahwasanya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian (Istiono, 2021) lingkungan kerja non fisik yang nyaman merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan

produktivitas. Selanjutnya menurut (Pebrianti, 2023) menambahkan bahwasanya lingkungan kerja non-fisik yang positif memengaruhi produktivitas.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh komunikasi internal dan lingkungan kerja non-fisik. Komunikasi internal yang efektif meningkatkan kinerja sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mendorong kenyamanan dan motivasi pegawai. Penelitian ini masih terbatas pada satu instansi dengan variabel yang sempit, sehingga penelitian berikutnya disarankan memperluas objek menambah variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi serta menggunakan metode campuran agar hasil lebih komprehensif. Sehingga berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran bagi instansi untuk memperkuat komunikasi internal yang terbuka dan transparan serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung melalui kebijakan pembinaan pegawai dan program peningkatan kesejahteraan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pengelola jurnal atas kesempatan dan fasilitasi dalam penerbitan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor beserta seluruh responden penelitian yang telah memberikan dukungan, informasi, dan partisipasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Boihaki, B., Halimah, H., & Rahma, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 50–63. <https://doi.org/10.47647/jeko.v2i1.535>
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v11i2.1202>
- Febrina, I., & Rahmat, H. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Co Management*, 4(1), 558–567. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i1.574>

- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara. *Scientific Journal Of Reflection*, 7(4), 1356–1370.
- Nardo, R., Helia, S., & Jaya, A. (2022). Perilaku Inovatif SDM Dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis). In H. F. Ningrum (Ed.), *Media Sains Indonesia* (1st ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Nurfitriani. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Ulfah Hidayati (ed.)). IAIN Parepare Nusantara Press.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Studi Empiris. In *ReasearchGate*. Penerbit: CV. Pustaka Abadi (1st ed.). CV. Pustaka Abadi.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://opaclib.inaba.ac.id/>
- Sari, I. P., Suhada, Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Sinta 4*, 20(3), 460–473.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*. Cv Scienci Techno Direct.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS. In *Mandala Press* (Pertama). Mandala Press.