

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri

Danar Rizky Prabandaru

Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: rizkydanar6@gmail.com

Abstract *The purpose of this study was to explain the effect of the physical work environment, interpersonal communication and work discipline on the performance of teachers at MTS Negeri 6 Kediri. To explain this effect, data collection methods were used which in this study used observations and questionnaires and were analyzed using multiple linear regression analysis methods. Based on the results of research and multiple linear regression analysis, the equation $Y = 28.465 - 0.334X_1 - 0.176X_2 + 0.083X_3$, shows that H1 is accepted because the Physical Work Environment variable (X_1) affects teacher performance with $t_{count} 7,952 > t_{table} 1,671$ and sig value $0.000 < 0.05$, then H2 is also accepted because the Interpersonal Communication variable affects Teacher Performance by having $t_{count} 3.415 > t_{table} 1.671$ and sig value $0.001 < 0.05$ while H3 is rejected because the Work Discipline variable (X_3) does not affect Teacher Performance with $t_{count} 1.373 < t_{table} 1.671$ and sig value $0.175 > 0.05$. Thus, the results of statistical calculations partially show that the Physical Work Environment and Interpersonal Communication have a significant effect on Teacher Performance, while Work Discipline has no significant effect on Teacher Performance. And simultaneously H_a is accepted which means that the Physical Work Environment, Interpersonal Communication and Work Discipline have an effect on Teacher Performance.*

Keywords: *physical work environment, interpersonal communication, work discipline, the performance of teachers.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTS Negeri 6 Kediri. Untuk menjelaskan pengaruh tersebut menggunakan metode pengumpulan data yang pada penelitian ini menggunakan observasi dan kuisioner dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan $Y = 28,465 - 0,334X_1 - 0,176X_2 + 0,083X_3$, menunjukkan bahwa H1 diterima karena variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mempengaruhi Kinerja Guru dengan $t_{hitung} 7,952 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, lalu H2 juga diterima karena variabel Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Kinerja Guru dengan memiliki $t_{hitung} 3,415 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ sedangkan H3 ditolak karena variabel Disiplin Kerja (X_3) tidak mempengaruhi Kinerja Guru dengan $t_{hitung} 1,373 < t_{tabel} 1,671$ dan nilai sig $0,175 > 0,05$. Dengan demikian hasil

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

* Danar Rizky Prabandaru, rizkydanar6@gmail.com

perhitungan statistik menunjukkan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Dan secara simultan Ha diterima yang berarti Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kinerja guru.

LATAR BELAKANG

Salah satu peran penting guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan lain adalah pendidikan. Kualitas ini tidak lain dalam upaya pembentukan generasi bangsa yang nantinya mempunyai kualitas yang mampu di andalkan untuk masa yang akan datang dan guna pengembangan sumber daya manusia itu. . Salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kualitas penerus bangsa itu adalah guru, karena secara tidak langsung guru bertatap muka dengan siswa, maka dari itu dengan adanya guru yang bermutu dan mempunyai kualitas mengajar yang baik dapat mendongkrak mutu pendidikan dan mampu mencapai hasil maksimal.

Menurut Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja fisik merupakan suatu aspek dalam sebuah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi karyawan baik itu secara tidak langsung ataupun langsung.

Menurut Sedarmayati, (2010) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu instansi dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah instansi.

Menurut Deddy Mulyana dalam peranganing, (2016) bahwa komunikasi interpersonal merupakan sebuah komunikasi yang di lakukan antara satu orang ke orang lain baik secara verbal maupun non verbal. Oleh karena itu sebuah komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam kelancaran proses belajar mengajar ataupun dalam keseharian di lingkungan sekolah.

Menurut Jatilaksono & Indartono, (2016) disiplin merupakan salah satu cara mendukung pelaksanaan tugas demi pengoptimalan pekerjaan yang nantinya akan menaikkan kualitas dan kuantitas karyawan.

Dengan demikian dalam permasalahan ini ditemukan dalam MTS Negeri 6 yaitu dimana fasilitas sekolah kurang nyaman, membutuhkan renovasi, lalu komunikasi sesama guru kurang terjalin erat serta tingkat kedisiplinan guru yang perlu dipantau lagi.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik secara umum merupakan suatu tempat atau lingkungan yang setiap harinya di pakai atau dalam jangkauan karyawan dalam sebuah instansi yang nantinya mampu berperan dalam membantu produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja fisik merupakan suatu aspek dalam sebuah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi karyawan baik itu secara tidak langsung ataupun langsung.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011) Indikator Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari dari Pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara dan fasilitas.

Definisi Komunikasi Interpersonal

Untuk menjadi seorang individu yang baik, sebuah komunikasi sangatlah penting dalam hal pekerjaan agar segala sesuatu pekerjaan dan tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal dan mengurangi presentase diskomunikasi.

Wood, (2013) memaparkan bahwa berdasarkan deskripsi puisi Buber, kita dapat mengidentifikasi komunikasi interpersonal sebagai proses transaksi yang selektif, sistematis, dan unik yang membuat kita mampu merefleksikan dan mampu membangun pengetahuan bersama orang lain.

Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Susantyo, (2014:88) indikator komunikasi interpersonal antara lain Keterbukaan, Empati, Dukungan, Rasa Positif, Kesamaan.

Definisi Disiplin Kerja

Untuk menjadi seorang individu yang baik dan berkualitas, manusia dituntut untuk mampu mengatur waktu agar segala sesuatu dapat mencapai target sesuai keinginan individu tersebut. Menurut Taufiq, (2012) disiplin kerja adalah sebuah

peningkatan kinerja pegawai dengan di landasi sebuah kesadaran yang mampu mematuhi tata tertib dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono, (2013:291) indikator disiplin kerja antara lain frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika kerja.

Definisi Kinerja

Kinerja adalah satu cara yang digunakan untuk melihat suatu perkembangan dari sebuah instansi. Dalam keberlangsungannya suatu kegiatan di sebuah instansi juga dapat mempengaruhi kinerja. Mangkunegara, (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hardiningrum, I. S. (2016) dalam hal ini pula kinerja merupakan sebuah penampilan yang mampu menggambarkan ataupun menghasilkan sesuatu hal, baik itu fisik maupun non fisik sesuai dengan tugas dan kewajiban.

Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel, (2010), indikator kinerja antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian bersifat kuantitatif karena data pada penelitian ini menggunakan angka-angka dan statistik lalu untuk populasi yang akan digunakan sebagai penelitian ini adalah sebanyak 63 guru MTS Negeri 6 Kediri. Dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel jadi untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 63 guru. Metode penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuisioner lalu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data, setelah keseluruhan asumsi klasik terpenuhi maka data dapat dianalisis dengan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-0,334	-7,952	0,000	Ha diterima
Komunikasi Interpersoanl (X2)	-0,176	-3,415	0,001	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,083	1,373	0,175	Ha ditolak
Konstanta(a)			28,465	
Nilai Korelasi (R)			0,749	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,539	
F _{hitung}			25,179	
Signifikasi F			0,000	Ha diterima
Y			Kinerja Guru	

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan analisis regresi linier berganda dengan perumusan dan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = 28,465 - 0,334X_1 - 0,176X_2 + 0,083X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai konstanta yang diperoleh sebesar 28,465 Artinya apabila lingkungan kerja fisik (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja guru (Y) adalah sebesar 28,465.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar – 0,334 artinya bila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar satu satuan, komunikasi interpersonal (X2) dan disiplin kerja (X3) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja guru (Y) turun sebesar -0,334 satuan.

3. Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X2) adalah sebesar -0,176 artinya bila terjadi penurunan pada variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar satu satuan, lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X3) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja guru (Y) turun sebesar -0,176 satuan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,083 artinya bila terjadi kenaikan pada disiplin kerja (X3) sebesar satu satuan, lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi (X2) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja guru (Y) naik sebesar 0,083 satuan.

Uji Hipotesis**Uji t****Hasil Uji t**

Varibel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-7,952	1,671	0,000	Ha diterima
Komunikasi Interpersonal (X2)	-3,415		0,001	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	1,373		0,175	Ha ditolak

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki $t_{hitung} 7,952 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel komunikasi intrerpersional (X2) memiliki $t_{hitung} 3,415 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang artinya komunikasi interpersonal (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
3. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja (X3) memiliki $t_{hitung} 1,373 < t_{tabel} 1,671$ dan nilai sig $0,175 > 0,05$ yang artinya disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji F**Hasil Uji F**

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
25,179	2,76	0,000	Ha diterima

Dapat dianalisis bahwa nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} 25,179 > F_{\text{tabel}} 2,76$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama –sama terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,749	0,561	0,539

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ditemukan hubungan antara lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,539 atau 53,9% Sedangkan sebesar 0,461 atau 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah atau sikap inovatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru sedangkan variabel Disiplin Kerja terbukti tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru. Lalu secara simultan Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri

DAFTAR REFERENSI

- Asmara, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Tugu Chocolate Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol.1 No.1, 45-53.
- Anggita, Novia (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah). *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Vol. 1 No. 3, 433-439.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Aatas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Betania Widya K., A. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK 1 Mejobo Kudus. *Economic Education Analysis Journal* Vol.3 No.2, 227-231.

Jurnal Riset Ilmu Akuntansi

Vol.1, No.3 September 2022

e-ISSN: 2961-788X; p-ISSN: 2961-7871, Hal 254-261

- Dewi Fitriani, N. D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Bussiner Journal* Vol. 1 No.1, 119-133.
- Djufri Hasan, S. B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No. 10, 75-81.
- Ghozali I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiningrum, I. S. (2016). Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus 07 Kota Kediri. *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol. 19 No. 2, 121-129.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Maghfirah Aesthetika, S. M. (2018). *Komunikasi Interpesonal*. Sidoarjo: Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammdiyah Sidoarjo.
- Priyono. (2010). *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jln. Taman Pondok Jati J3 Taman Sidoarjo: Zifatama.
- Rahadi, D. D. (2016). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jln. Taman Kebun Raya A-1 No.9 Pakis, Malang: Tunggal Mandiri.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Jl. Gegarkalong Hilir No.84 Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, S. d. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 2, 142.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, 1-18.
- Veithzal Rivai, D. M. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh Sikap Inovatif, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, Vol.1 No.1 , 57-63.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wood, J. (2013). *Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian*. Jakarta: Salemba Humanika.