

Pengaruh Semangat Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 1 Plemahan Kabupaten Kediri

Nita Rismaya

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: nitarismaya1738@gmail.com

Ahmad Jauhari

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id

Nur Hidayati

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: nurhidayati@uniska-kediri.ac.id

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur

Korespondensi penulis: nitarismaya1738@gmail.com

Abstract: *In a agency, aspects of work morale, interpersonal communication and physical work environment will be found. This study aims to determine the role of work enthusiasm, interpersonal communication and physical work environment on employee performance at SMPN 1 Plemahan. This study uses quantitative methods, sampling in this study using saturated samples totaling 62 employees. Data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and F test. The results of this study indicate that 1) partially work enthusiasm has a positive and significant effect on employee performance. 2) partially interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. 3) partially the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. 4) simultaneously work enthusiasm, interpersonal communication and physical work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Morale, Interpersonal Communication, Physical Work Environment and Performance.*

Abstrak: Dalam suatu instansi akan ditemukan aspek semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Plemahan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 62 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) secara simultan semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Semangat Kerja, Komunikasi Interpersonal, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi hal yang penting sebagai tolak ukur untuk menilai keberhasilan organisasi atau instansi. Instansi perlu memperhatikan kinerja kinerja serta manajemen sumber daya manusianya dengan baik, hal ini karena sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan arah perkembangan dari suatu instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang dalam manajemen yang mempelajari kaitan dan kedudukan

manusia pada sebuah institusi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020:10). Manajemen SDM disebut sebagai upaya pengambilan, penyarian, ekspansi dan pemanfaatan SDM, dalam rangka mewujudkan tujuan sebuah instansi (Afandi, 2018:3).

Dunia pendidikan memerankan peran penting dalam meningkatkan standar kualitas sumber daya manusia. Posisi ini berhubungan dengan upaya untuk membangun generasi penerus bangsa yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang teliti dan kompeten dibidangnya. Menurut Rahma (2018) sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan lembaga pendidikan formal memiliki program dan target yang bertujuan jelas, serta juga memiliki struktur kepemimpinan dalam penyelenggaraan yang resmi. Sekolah sebagai tempat pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menghasilkan sumber daya dengan kinerja yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Plemahan Kediri yang bergerak dalam bidang pendidikan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa kinerja sebagian pegawai yang belum optimal dalam bekerja. Berdasarkan paparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri”**

KAJIAN TEORITIS

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitiseminto (2020:160) sebagai usaha dalam mengerahkan seluruh tenaga untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (dalam Nasution, 2019) semangat kerja merupakan tekad seseorang untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Keberadaan semangat mampu memotivasi seseorang dalam bekerja lebih tekun. Semangat kerja dapat dimaknai perilaku individu atau kelompok untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh kegairahan, tanggung jawab, dan disiplin sehingga akan mendorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan memperkecil kekeliruan – kekeliruan.

Menurut Nitiseminto (2015) indikator - indikator dari semangat kerja sebagai berikut :

1. Absensi
2. Kerjasama
3. Kepuasan kerja
4. Disiplin kerja

Komunikasi Interpersonal

Menurut Ngalimun (2022:9) komunikasi interpersonal adalah kegiatan berbagi pesan antara dua orang atau lebih baik sebagai orang yang menyampaikan pesan maupun sebagai orang yang menerima pesan dengan tujuan untuk saling mengerti, tentang masalah yang dibicarakan. Sedangkan menurut R. Wayne Pace (dalam Ngalimun, 2022:1) mengartikan bahwa komunikasi ini berkaitan dengan kegiatan memberikan informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi interpersonal (antar pribadi) adalah suatu proses pertukaran ide, informasi, pendapat, dan perasaan yang terjadi pada dua orang atau lebih yang kemudian mendapatkan umpan balik (*feedback*).

Menurut Komar (dalam Ngalimun 2022:38) indikator dari komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Rasa positif
5. Kesetaraan

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (dalam Nan Wangi, 2020) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah seluruh hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik dari segi keberadaan peralatan, mesin kantor yang dipergunakan dan penataan ruang kantor memberikan pengaruh terhadap situasi dalam bekerja disebut sebagai lingkungan fisik kerja. pengertian lain mengenai lingkungan kerja fisik merupakan situasi fisik di lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugas (Enny, 2019:58).

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2020:28) yaitu :

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Tata warna
5. Keamanan

Kinerja

Output dari sebuah proses kerja yang menunjukkan kualitas atau kuantitas seseorang pegawai dalam bekerja disebut kinerja oleh Mangkunegara (2015:67). Kinerja merupakan

kemampuan seorang karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas (Budiansa, 2021:15).

Menurut Robbins (dalam Nan Wangi, 2020) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa indikator yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian ini merupakan metode dengan mengolah data yang berupa angka dari hasil pengisian angket responden, kemudian dianalisis menggunakan metode statistic untuk mengetahui hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018:130) yakni ketetapan peneliti mengenai obyek maupun subyek dari keberadaan wilayah berdasarkan karakteristik tertentu yang telah digeneralisasi kemudian diteliti dengan mempelajari dan menarik kesimpulan. Sampel sebagai bagian dari populasi yang telah dianggap *representatif* (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh sehingga sampel dari penelitian ini yaitu terdiri dari 62 pegawai di SMP Negeri 1 Plemahan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Studi Pustaka
5. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Item	<i>Person Correlation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Sig. 2-tailed</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0,429	0,2500	0,001	Valid
X1.2	0,639	0,2500	0,000	Valid
X1.3	0,651	0,2500	0,000	Valid
X1.4	0,486	0,2500	0,000	Valid
X1.5	0,682	0,2500	0,000	Valid
X1.6	0,824	0,2500	0,000	Valid
X1.7	0,661	0,2500	0,000	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Item	<i>Person Correlation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Sig. 2-tailed</i>	<i>Keterangan</i>
X2.1	0,586	0,2500	0,000	Valid
X2.2	0,688	0,2500	0,000	Valid
X2.3	0,481	0,2500	0,000	Valid
X2.4	0,691	0,2500	0,000	Valid
X2.5	0,706	0,2500	0,000	Valid
X2.6	0,469	0,2500	0,000	Valid
X2.7	0,631	0,2500	0,000	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Item	<i>Person Correlation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Sig. 2-tailed</i>	<i>Keterangan</i>
X3.1	0,543	0,2500	0,000	Valid
X3.2	0,606	0,2500	0,000	Valid
X3.3	0,551	0,2500	0,000	Valid
X3.4	0,563	0,2500	0,000	Valid
X3.5	0,618	0,2500	0,000	Valid
X3.6	0,528	0,2500	0,000	Valid
X3.7	0,591	0,2500	0,000	Valid
X3.8	0,673	0,2500	0,000	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	<i>Person Correlation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Sig. 2-tailed</i>	<i>Keterangan</i>
Y.1	0,579	0,2500	0,000	Valid
Y.2	0,501	0,2500	0,000	Valid
Y.3	0,327	0,2500	0,010	Valid
Y.4	0,600	0,2500	0,000	Valid
Y.5	0,541	0,2500	0,000	Valid
Y.6	0,398	0,2500	0,001	Valid
Y.7	0,471	0,2500	0,000	Valid
Y.8	0,466	0,2500	0,000	Valid
Y.9	0,359	0,2500	0,004	Valid
Y.10	0,737	0,2500	0,000	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1,2,3 dan 4 hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tentang semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2), lingkungan kerja fisik (X3) dan kinerja (Y) memperoleh nilai r hitung > r tabel dan sig. 2-tailed pada keseluruhan item memiliki nilai <0,05 maka dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0,746	0,60	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,701	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,713	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,657	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel semangat kerja, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai adalah $>0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat untuk mengukur sebuah variabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,062	Berdistribusi Normal

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan *One-Sample KolmogorovSmirnov Test* memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,062. Hasil uji normalitas yang didapat nilai signifikansi 0,062 $>$ 0,05 nilai signifikansi lebih besar. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki data yang berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0,624	1,603	Bebas multikolinieritas
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,566	1,768	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,569	1,756	Bebas multikolinieritas

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai tolerance untuk X1 sebesar 0,624, X2 sebesar 0,566 dan untuk X3 sebesar 0,569 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF untuk X1 sebesar 1,603, X2 sebesar 1,768 dan X3 sebesar 1,756 yang lebih kecil dari 10,0. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0,481	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,587	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,284	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada variabel semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkann bahwa gejala heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)
Konstanta (a)	8,782
Semangat Kerja (X1)	0,179
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,170
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,678

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

$$Y = 8,782 + 0,179 X_1 + 0,170 X_2 + 0,678 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,782 artinya apabila variabel semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 8,782.
- 2) Koefisien regresi semangat kerja (X1) sebesar 0,179 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel semangat kerja (X1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,179 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,170 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel komunikasi interpersonal (X2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,678 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik (X3) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,678 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig-t	Kesimpulan
Semangat Kerja (X1)	2,541	2,00172	0,014	Ha ₁ diterima
Komunikasi Interpersonal (X2)	2,125	2,00172	0,038	Ha ₂ diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	9,944	2,00172	0,000	Ha ₃ diterima

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 10 hasil uji t, maka dapat diketahui hasil uji t bahwa seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan uji t dapat diketahui bahwa nilai Sig-t $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,541 > 2,00172$ sehingga Ha diterima dan H₀ ditolak artinya ada pengaruh pada variabel semangat kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y).
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig-t $0,038 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,125 > 2,00172$ maka Ha diterima dan H₀ ditolak artinya ada pengaruh pada variabel komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y).
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig-t $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,944 > 2,00172$ maka Ha diterima dan H₀ ditolak artinya ada pengaruh pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

Fhitung	Ftabel	Sig. F	Keterangan
97,777	2,76	0,000	Ha ₄ diterima

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Hasil pengujian uji F (simultan) dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $97,777 > 2,76$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H₀ ditolak Ha₄ diterima, yang artinya semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kediri.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,914	0,835	0,826

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,835 angka tersebut mengandung arti bahwa variabel semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 83,5\% = 16,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t antara variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,541 > 2,00172$ yang artinya semangat kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh semangat kerja di UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kediri.

Dengan demikian dapat diuraikan bahwa keberadaan semangat kerja pegawai SMP Negeri 1 Plemahan mempengaruhi kinerja karena memiliki rasa senang dalam bekerja dan akan melakukan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya, oleh karena itu dapat memberikan peningkatan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,125 > 2,00172$ yang artinya komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kediri. Komunikasi interpersonal berperan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai SMP Negeri 1 Plemahan melalui pertukaran informasi yang terbuka dan saling menerima pendapat dari rekan kerja serta saling menghargai, sehingga pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan terjalannya komunikasi interpersonal yang baik pada pegawai SMP Negeri 1 Plemahan akan membawa dampak positif terhadap sekolah. Ketika pegawai dapat berkomunikasi dengan baik serta dapat berbagi masalah yang dihadapi dan mencari solusi bersama, komunikasi interpersonal yang efektif dapat membantu mengatasi hambatan yang timbul dalam lingkungan SMP Negeri 1 Plemahan misalnya konflik antar pegawai. Dengan demikian dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal memiliki keterkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi paling tinggi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,944 > 2,00172$ yang artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bahwa variabel

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kediri.

Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja fisik yang tersedia di SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang kinerja pegawai yang efektif dan efisien, oleh sebab itu perlu memperhatikan pada lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. keberadaan lingkungan kerja memberikan dampak signifikan kepada pegawai untuk bersungguh-sungguh dan fokus ketika lingkungan kerjanya nyaman.

Pengaruh Semangat Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F antara variabel semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $97,777 > 2,76$ yang artinya semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,835 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 83,5%. Dapat diartikan masih ada variabel lain sebesar 16,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa untuk variabel semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini menguraikan bahwa terdapat peran dari semangat kerja, komunikasi interpersonal dan juga lingkungan kerja fisik membawa pengaruh pada kinerja pegawai. Namun dapat terjadi ketidak sesuaian apabila ketiga hal tersebut tidak dikelola dan juga dijalankan dengan baik, karena dapat membuat kinerja pegawai menurun. Semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik saling berkaitan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Plemahan. Semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras, sementara komunikasi interpersonal yang baik dapat menciptakan kerjasama yang efektif, serta lingkungan kerja fisik yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 1 Plemahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk terhadap paparan yang telah diuraikan mengenai pengaruh semangat kerja, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kediri dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Variabel semangat kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,541 > 2,00172$ dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$.
2. Variabel komunikasi interpersonal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,125 > 2,00172$ dan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.
3. Variabel lingkungan kerja fisik (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $9,944 > 2,00172$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Variabel semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil Uji F (Uji Simultan) memiliki hasil nilai F hitung $97,777 > 2,76$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan dengan besar pengaruhnya sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 83,5\% = 16,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh semangat kerja, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, maka peneliti mengajukan beberapa saran operasional dan akademik yang dapat dijadikan solusi pertimbangan selanjutnya, antara lain sebagai berikut :

Saran Operasional

Berdasarkan pengaruh semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja (Y) pada SMP Negeri 1 Plemahan Kabupaten Kediri yang sangat kuat dengan pengaruh sebesar 83,5%. Maka pihak instansi harus mempertahankan dan selalu meningkatkan kinerja yang telah dimiliki saat ini melalui menanggapi ide/ gagasan/ pendapat rekan kerja, menciptakan suasana kondusif pada saat berkomunikasi agar selalu membawa aura positif saat bekerja, pengupayaan pencapaian target kerja yang telah dibebankan dengan fokus dan cermat. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai itu sendiri sangat dipengaruhi oleh semangat kerja, komunikasi pegawai, dan kondisi lingkungan kerja fisik yang ada pada di tempat kerja.

Saran Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variabel-variabel lain diluar penelitian ini agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan disarankan agar memperluas cakupan penelitian tentang kinerja pegawai yang dipakai pada penelitian ini misalnya : kompensasi, K3, fasilitas kerja, gaji.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Budiansa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rasda Karya.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Ngalimun. (2022). *Komunikasi Interpersonal*. Pustaka Pelajar.
- Nitiseminto, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nitiseminto, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Rahma, A. (2018). Implementasi Program Pengurangan Risiko Bencana (PRB) Melalui Pendidikan Formal. *Jurnal VARIDIKA*, 30(1), 1–11. <https://doi.org/10.23917/varidika.v30i1.6537>
- Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.