

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGBALAI

Andi Riyan¹, Hadi Suriono²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan Jln. Jend Ahmad Yani Kisaran

Tlp. 0831-0323-3240. Email : andirian87654@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai. Jumlah sampel sebanyak 45 responden dengan menggunakan sampel jenuh, teknik yang digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan maka diperoleh dengan nilai f_{hitung} sebesar (22,985) dibandingkan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan sig (0,000) < 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Sedangkan nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) sebesar (3,154) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk $0,003 < \alpha$ 0,05. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar (3,791) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk $0,000 < \alpha$ 0,05. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Squer* dengan nilai sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama didalam instansi pemerintah untuk menjalankan tugas sebagai ASN menentukan keberhasilan atau tidaknya instansi tersebut dalam pencapaian tujuan atau target yang diharapkan bersama. Pencapaian tujuan atau target sangatlah penting untuk diraih sehingga setiap ASN dituntut untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki. Semangat kerja merupakan gairah yang dimiliki dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan didalam lingkungan kerja dengan giat dan

bersungguh-sungguh demi memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan bahwa terjadinya fenomena masalah yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan juga lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh kebisingan-kebisingan dari luar kantor sehingga akan berdampak pada menurunnya

semangat kerja pegawai, terutama hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraih.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain melalui alat ucap manusia. Melalui fenomena yang terjadi bahwa berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai menunjukkan gejala komunikasi yang tidak efektif terlihat dari banyak ASN yang mudah marah dan emosi dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau kondisi dimana seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Dari fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai menunjukkan gejala lingkungan kerja yang tidak nyaman, disebabkan oleh faktor kebisingan dari luar kantor.

Semangat kerja merupakan gairah yang dimiliki dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan giat dan bersungguh-sungguh demi memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai bahwa menurunnya semangat kerja dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga dapat dilihat dari pegawai yang tidak hadir ke kantor maka akan berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan

terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai ?

2. Apakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan beberapa hal yang mengenai tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Fahrur Rozi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus: PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 245 individu dengan contoh 71 responden. Mengingat konsekuensi uji t, variabel lingkungan kerja (X_1), estimasi $t_{hitung} > t_{tabel} - 1.129 < -1.667$ dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $0,263 > 0,05$, sangat mungkin beralasan bahwa variabel lingkungan kerja berdampak negatif dan sangat besar terhadap semangat kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi

Supermarket Gatot Subroto Medan. Sedangkan variabel motivasi (X_2) memiliki $t_{hitung} 4,910 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikansi untuk motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan.

Ahmad Jufri, Sri Hastari, Paring Wahyudi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kota Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kota pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian sebanyak 67 pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hasil positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0.567 dan nilai $t_{hitung} 6.242 > t_{tabel} 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,306 dan nilai $t_{hitung} 3,749 > t_{tabel} 1,997 >$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai, hal ini dibuktikan dimana $F_{hitung} 53,967 > F_{tabel} 3,14$ atau signifikansi $F 0,000 < 0,05$.

Eko Murti saputra, Sri Langgeng Ratna sari dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi, dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjung pinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan Ramayana department store cabang kota tanjung pinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuesioner dan studi pustaka yang

dilakukan secara sistematis. Sampel pada penelitian ini sebanyak 89 orang karyawan dan pengolahan data menggunakan program komputer *SPSS versi 2.00*, penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan pengujian secara parsial ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), komunikasi (X_3), dan senioritas (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja yang memiliki $t_{hitung} > t_{tabel} (3,274 > 1,988)$, kemudian variabel insentif memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,724 > 1,988)$, dan variabel komunikasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,785 > 1,988)$, dan variabel senioritas memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2.075 > 1.988)$. Berdasarkan pengujian simultan ternyata hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 50,845, nilai F_{tabel} sebesar karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (50.845 > 2.71)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan departement store cabang kota tanjung pinang.

Nur Baity Jannah, Nyoman Sujana, Anjuman Zukhri dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pt. bali maya permai negara jembrana. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal, data dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan sebanyak 55 orang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis linier berganda menggunakan program komputer *software SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.447 > 0.2609$), komunikasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 2.448 > t_{tabel} = 0.609$, lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ditunjukkan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48.516 > 3.22$).

Achmad Rozi dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di bagian Quality Assurance. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di bagian Quality Assurance. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis, yaitu dengan cara pengumpulan bukti-bukti keterangan dan data-data lain yang diperlukan untuk kemudian diolah dan dianalisa hingga pada suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 41 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu sebanyak 41 responden. Hasil penelitian diperoleh pada hipotesis 1 pada penelitian ini komunikasi organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,455 > 2,023$) sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,489 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai komunikasi organisasi semakin meningkat maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. hipotesis 2 pada penelitian ini lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,023$), sedangkan nilai korelasi sebesar 0,481 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai lingkungan kerja semakin baik maka semangat kerja pegawai

akan semakin baik pula. hipotesis 3 pada penelitian ini komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,847 > 3,245$).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komunikasi

2.2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur terpenting bagi manusia untuk keberlangsungan hidup dalam proses pertukaran informasi antara satu individu dengan individu lainnya melalui alat ucap manusia baik dalam bentuk pesan, lisan maupun tulisan. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai suatu percakapan yang kita lakukan didalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan keluarga, masyarakat, maupun lingkungan kerja.

Menurut Hardjana komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu.

Menurut Suranto menyatakan bahwa indikator-indikator komunikasi sebagai berikut :

1. Pemahaman, ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap, tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.
4. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
5. Tindakan, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.2.2 Lingkungan

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau kondisi dimana seorang pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi faktor utama bagi seorang pegawai untuk keberhasilan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Herman Sofyandi mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang nyaman, merupakan upaya untuk menjaga ketenangan didalam kantor agar fokus untuk melakukan pekerjaan.
2. Keamanan kerja, merupakan upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dengan memanfaatkan alat pelindung diri.
3. Hubungan kerja sesama pegawai, merupakan suatu pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja dan akan membawa dampak positif bagi instansi.
4. Peralatan kantor, ataupun perlengkapan yang memadai sangat dibutuhkan untuk proses pengerjaan tugas yang diberikan.

2.2.3 Semangat Kerja

2.2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan gairah dari seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat dan bersungguh-sungguh demi memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin kepadanya. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai peranan penting yang harus dimiliki dari seorang pegawai.

Menurut Hasibuan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Nitisemito adapun yang menjadi indikator semangat kerja sebagai berikut :

1. Absensi, merupakan kehadiran pegawai berkenaan dengan tugas dan kewajiban.
2. Kerjasama, merupakan sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
3. Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional pegawai yang menunjukkan derajat rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.
4. Kedisiplinan, merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.2.4 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel dependen

2.2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Pentingnya saling berkomunikasi yang baik sebagai proses pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain. pegawai yang memiliki komunikasi yang baik dengan teman kerja dimana tempat dia bekerja akan merasa nyaman tentu itu akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan juga meraih prestasi yang diharapkan. Akan

tetapi sebaliknya jika komunikasi yang tidak baik dengan teman kerja dimana tempat dia bekerja merasa tidak nyaman maka akan berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja dan meraih kegagalan prestasi yang diharapkan.

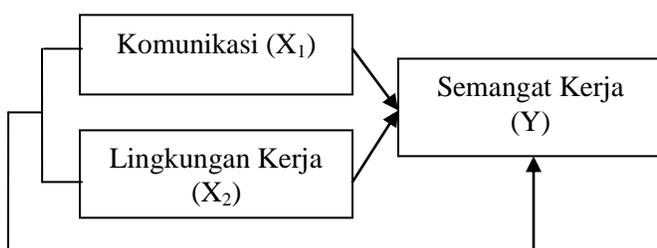
2.2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi ataupun instansi. Lingkungan kerja yang nyaman sangat memiliki pengaruh bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat dan bersungguh-sungguh sehingga akan menumbuhkan semangat kerja dalam diri untuk meraih hasil yang diharapkan bersama.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimana kebenarannya harus dibuktikan sehingga dapat diterima atau ditolak. Secara prosedural, hipotesis penelitian diajukan setelah peneliti melakukan kajian teori. Karena hipotesis penelitian adalah rangkuman dari simpulan teoritis yang diperoleh dari beberapa sumber kepustakaan.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dihipotesiskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.
- H2 : Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Bungin metode kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan subjek dalam mengembangkan ilmu pengetahuan menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

3.1.2 Sifat Penelitian

Maka sifat dalam penelitian ini adalah eksplanatori, yaitu dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain Bungin.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jati Kota Tanjungbalai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian ini dimulai dari bulan desember tahun 2021 sampai dengan april tahun 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan jumlah 45 orang tidak termasuk kepala kantor.

3.3.2 Sampel

Adapun kriteria dari penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan jenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. oleh karena itu, sampel dalam penelitian yaitu seluruh ASN yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan jumlah 45 orang selain kepala kantor.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis data yang diperoleh dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil angket.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua jenis sumber data sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari lapangan melalui proses percobaan langsung survei, dan observasi. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) dan melakukan wawancara kepada para pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.
- b. Data sekunder adalah data yang berguna sebagai pendukung untuk menganalisis dan membahas permasalahan dalam penelitian ini. Data ini diperoleh dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara-cara dalam mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat menentukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang sama.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala likert yang digunakan sebagai skala atau alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang terjadinya gejala sosial.

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

X ₄ -4	0,400	0,2940	Valid
-------------------	-------	--------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen variabel komunikasi (X₁) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
X ₁ -1	0,802	0,2940	Valid
X ₂ -2	0,700	0,2940	Valid
X ₃ -3	0,423	0,2940	Valid
X ₄ -4	0,377	0,2940	Valid
X ₅ -5	0,562	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel komunikasi memiliki nilai *corrected item-total correlation* 0,2940. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel komunikasi yang dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut adalah hasil uji validitas instrument variabel lingkungan kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
X ₁ -1	0,427	0,2940	Valid
X ₂ -2	0,500	0,2940	Valid
X ₃ -3	0,363	0,2940	Valid

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai *corrected item-total correlation* 0,2940. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y-1	0,533	0,2940	Valid
Y-2	0,706	0,2940	Valid
Y-3	0,466	0,2940	Valid
Y-4	0,632	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai *corrected item-total correlation* 0,2940. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel semangat kerja yang dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Hasil Uji Reabilitas

Berikut adalah hasil uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,790	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,629	>0,60	Reliabel
Semangat	0,773	>0,60	Reliabel

Kerja (Y)			
-----------	--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Data dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel >0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, semangat kerja adalah reliabel.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = -0,304 + 0,376X_1 + 0,510X_2$$

- a. Nilai Konsanta (α) bernilai 0,304 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) maka variabel terikat semangat kerja (Y) akan tetap bernilai 0,304.
- b. Nilai koefesien regresi variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,376 artinya jika nilai variabel komunikasi mengalami perubahan satu-satuan, maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,376.
- c. Nilai koefesien regresi variabel Lingkungan (X_2) sebesar 0,510 artinya jika nilai variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,510.

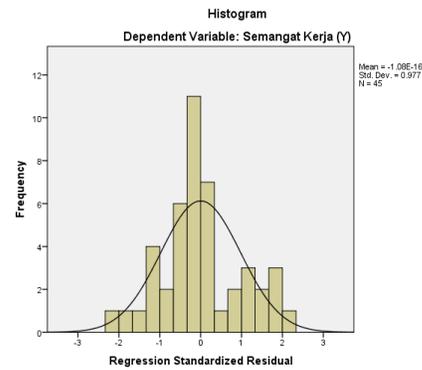
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat diketahui dengan melihat grafik histogram dari residualnya, dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik P-P Plot, dan melihat hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

1. Uji Grafik

a. Hasil Grafik Histogram

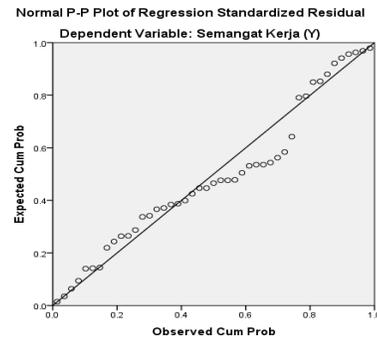


Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, grafik histogram berbentuk lonceng tidak miring ke kiri dan ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji P-Plot



Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa data yang menyebar adalah disekitar garis diagonal atau grafik P-Plot yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normal.

2. Uji Statistik

Tabel 4.14 Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.66928653
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,282 yang lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan penelitian.

4.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi (X1)	.775	1.290
Lingkungan Kerja (X2)	.775	1.290

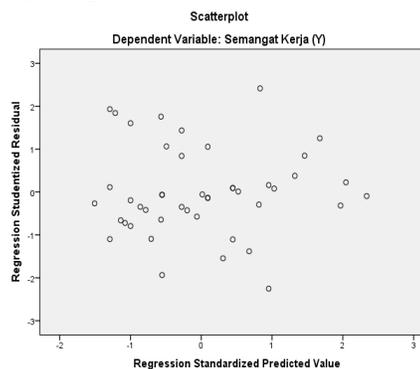
a. Dependent Variable : Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa seluruh nilai *tolerance* pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja $> 0,1$ dan $VIF < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak (*random*) serta tersebar diatas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedasitas, sehingga data penelitian ini layak digunakan untuk penelitian.

4.7 Uji Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.193	2	67.097	22.985	.000 ^b
Residual	122.607	42	2.919		
Total	256.800	44			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh dengan nilai F_{hitung} sebesar (22,985) dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,22 atau

$F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $sig (0,000) < 5\% (0,05)$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_1 dan H_0 ditolak. Maka dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

4.8 Uji Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.137	.892
Komunikasi (X1)	3.154	.003
Lingkungan Kerja (X2)	3.791	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dependen. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) sebesar (3,154) $> t_{tabel}$ (2,01), dengan nilai signifikan untuk 0,003 $< \alpha$ 0,05. Dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor

satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.

- b. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar (3,791) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk $0,000 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.

4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam Output SPSS terletak pada Tabel *Model Summary^b* dan tertulis *Adjusted R square* berkisar nol sampai satu.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 _a	.523	.500	1.709

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Komunikasi (X_1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan

(*Adjusted R square*) sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam model penelitian ini.

4.10 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan *sig.* (0,000) lebih kecil dari α 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dari itu dikatakan bahwa komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y)

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan nilai t_{hitung} sebesar (3,154) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk $0,003 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel komunikasi diterima H_1 dan H_0 ditolak.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan nilai t_{hitung} sebesar

$(3,791) > t_{\text{tabel}} (2,01)$, dengan nilai signifikan untuk $0,000 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel lingkungan kerja H_2 diterima dan H_0 ditolak.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Uraian mengenai kesimpulan atas analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis yang ada akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara simultan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai, dengan nilai F_{hitung} sebesar (22,985) dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dan $sig (0,000) < 5\% (0,05)$.
2. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) sebesar $(3,154) > t_{\text{tabel}} (2,01)$, dengan nilai signifikan untuk $0,003 < \alpha 0,05$. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.
3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $(3,791) > t_{\text{tabel}} (2,01)$, dengan nilai signifikan untuk $0,000 < \alpha 0,05$. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.
4. Hasil koefisien determinasi *Adjusted R square*) sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak di teliti didalam penelitian in.

5.2 Saran

1. Bagi Institusi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja disarankan untuk lebih meningkatkan komunikasi yang baik sesama pegawai dalam bekerja, karena sebagai variabel yang sangat dominan untuk mempengaruhi semangat kerja pegawai, sedangkan untuk lingkungan kerja harus lebih dikondusifkan lagi kenyamanan didalam kantor atau dilingkungan sekitar sehingga semangat kerja pegawai untuk meraih prestasi terwujud.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain dalam melihat semangat kerja sehingga instansi dapat melihat bagaimana variabel lain mampu mempengaruhi semangat kerja pegawainya dalam memiliki implikasi secara luas.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, apabila menggunakan variabel-variabel yang sama sebaiknya terlebih dahulu untuk melakukan pengukuran variabel dengan cara menggunakan data yang lebih untuk memperoleh hasil yang sempurna dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Arikunto, Suharsimi *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Reneka Cipta, Jakarta, 2010

Abdurahman, Dudung. *Pengantar Konsep dan Metode Penelitian*. Edisi Kedelapan, Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2014

Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2018

Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Prenada Kencana Group, 2005

Cangara, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for

America Pubkicking Center) : Yogyakarta, 2015

Ghozali. Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011

Hardjana, A. M. *Training SDM yang Efektif*. Kanisius: Yogyakarta, 2007

Hasibuan, M.SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2016

Herman Sofyandi, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat, 2018

Hariyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2015

Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002

Lewa, S. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2005

Onong, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFY Yogyakarta, 2013

Penggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia. 2004

Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Supradi, & Saiful Anwar, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta, 2009

Sopiah, *Prilaku Organisasi*, Jogjakarta : AMDI. 2008

Suranto, *Efektif Dalam Berkomunikasi*, Jakarta : Prenada Media Group, 2007

Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013

Suwatno dan Priansa, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju : Bandung, 2011

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta. 2009

Sugiyono, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung Alfabeta, 2016

Unaradjan, DD. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atmajaya, 2019

Penerbitan Berkala :

Fahrur Rozi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan)”, *Jurnal Ekonomi dan Strategi*, Program Studi Manajemen Tjut Nyak Dien, Volume 2 Nomor 1 Januari-Juni 2021

Ahmad Jufri, Sri Hastari, Paring Wahyudi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kota Pasuruan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan, Volume 5 Nomor 1 Juni 2020

Eko Murti saputra, Sri Langgeng Ratna sari, ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi, dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang”, *Jurnal Dimensi*, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Kepulauan Riau, Volume 7 Nomor 3 November 2018

Nur Baity Jannah, Nyoman Sujana, Anjuman Zuhri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia, Volume 10 Nomor 1 Tahun 2018

Achmad Rozi, “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di bagian Quality Assurance”, *JurnalEkonom, Keuangan, Investasi dan Syariah*, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Khairiyah Cilegon Indonesia, Volume 1 Nomor 1 Agustus 2019

